

教育関係共同利用拠点

「国際連携を活用した大学教育力開発の支援拠点」

Joint Educational Development Center

“Educational Development Core in International Cooperation”

2010 年度 教育関係共同利用拠点事業報告書

Joint Educational Development Center Project Report 2010

東北大学高等教育開発推進センター
大学教育支援センター

Center for Professional Development (CPD)
in Center for the Advancement of Higher Education (CAHE)
Tohoku University



目 次

1. 教育関係共同利用拠点「国際連携を活用した大学教育力開発の支援拠点」について
2. 2010 年度活動報告
 - 2-1 ……国際連携を活用した大学教育開発の支援拠点構想について
 - 2-2 ……2010 年度活動報告と 2011 年度以降の課題
3. 参考資料編
 - 3-1 ……Professional Development プログラム開発科目一覧
 - 3-2 ……PD プログラム実施科目一覧（概要）
 - 3-3 ……PD プログラム実施科目一覧
 - 3-4 ……PD プログラム参加者アンケート結果
 - 3-5 ……院生・新任教員セミナー参加者アンケート結果
 - 3-6 ……大学教員養成プログラム海外研修参加者報告
4. 基礎資料編
 - 4-1 ……高等教育開発推進センターの理念，使命，目標
 - 4-2 ……高等教育開発推進センターの沿革
 - 4-3 ……高等教育開発推進センターの組織
 - 4-4 ……高等教育開発推進センター教職員一覧
 - 4-5 ……高等教育開発推進センター刊行物リスト

1. 教育関係共同利用拠点「国際連携を活用した大学教育力開発の支援拠点」について

1. 共同利用拠点の目的・役割・事業内容

東北大学高等教育開発推進センターは、平成 21 年に教育関係共同利用拠点の申請を行い、22 年 3 月、認定を受けることができた。本拠点の構想は、大学・短大など高等教育機関の教職員を対象に、国際連携を活用してカリキュラム開発、教授活動、学生指導・支援、教育マネジメントなどの専門性開発と向上を図り、もって高等教育機関の教育研究及び管理運営の質の向上に寄与することである。

2. 事業内容

本拠点は、大学教員に対してライフステージの必要性に対応し、教育活動に必要な専門性を形成する職能開発プログラムを開発・提供するとともに、組織的な教育改善・向上のために、教職員を対象に、カリキュラム・マネジメントや学生支援・相談など教育・学生支援の専門性を開発するプログラムを開発・提供することを目標にしている。平成 19 年現在、日本の大学教員は 167,971 人が在職し、毎年 11,528 人が新規採用で入職してくる。このうち、大学院を修了ないし退学して採用される教員は、14.4%であり、企業・官庁・研究所・高校教員から転職した教員は 38.2%であり、自営業からの転職を含めると 40%を占めるのではないかと思われる（説明プレゼン 3）。こうしたキャリアの多様性に対応した組織的な専門性開発プログラムの開発・提供が必須の課題である。

大学教育には、アドミッション・ポリシー、ディプロマ・ポリシーの策定、学位にふさわしい能力を身につける教育課程編成、教育成果の測定などに基づくカリキュラム・マネジメントや大学教員の教育能力開発を行い、学生支援を行うトータルな教育力が求められている。同時に、教員だけでなく教育を運営する職員の能力開発が重要である。拠点となる高等教育開発推進センターは、大学教育の充実に寄与する調査研究・開発研究・教育実践を全部門で進めており、教養教育の内容開発と実施、学生支援の分野において、各種の国際連携事業や共同研究を通じ、世界的な大学教育改革に対応する取り組みを行ってきた。平成 17～19 年には文部科学省特別教育研究経費事業「国際連携を活かした高等教育システムの構築」プロジェクトを米国スタンフォード大学からの協力支援を得て展開し、東北地区の国公立大学 10 大学から 25 名のFD推進者等がメンバーとして参加した。

本事業は、高等教育開発推進センターのこれらの蓄積に立って、大学教員の授業改善のような狭いFD活動ではなく、入口（高大接続・入試）から出口（キャリア支援）までをカバーし、学士課程教育・学生支援・相談・保健活動など、学生の成長発達支援に資する研修プログラム開発と提供を行うものである。

特に、大学教育改革に重要なのは、各大学においてFD/SD活動に従事する中核人材の育成である。大学教育改革を教育内容まで含めて行うには、研究と教育のシナジーが不可欠であり、世界的な研究水準を持つ研究大学において、各分野の教員集団との協力のもとに進めることが必要である。

センターは、全学教育の運営や大学院教育改善の調査研究を通じて、東北大学の各研究科との連携・協力を行っており、平成 22 年度から「国際連携を活用した世界水準の大学教員養成プログラム」を実施することになっている。この国際連携を生かして、諸外国の優れた教育プログラム・教育方法やFDプログラムを参照し、日本の大学に適合した中核人材の研修プログラムを開発・提供する。また、教育・学生支援職員に対しては、学生相談、保健管理、大学管理等に関するプログラムを提供する。

3. 教育開発リーダーの育成

専門性開発活動は各大学で行われるものであり、FD 活動に責任を持つ教育担当副学長、部局長、学科長、FD 委員会の委員、FD センターの教職員など教育開発リーダーの専門性が重要である。拠点活動は、これらの教育開発リーダーの育成も目標とし、特に、学校教育法第 105 条に定める履修証明プログラムを平成 25 年度には発足させる計画である（2. 2010 年度活動報告 2-1 拠点構想，スライド No.4）。

4. 国際連携を活用した世界水準の大学教員養成プログラム（PFFP）開発

拠点事業の中でも、平成 22 年度から特別経費の採択を受け、平成 22 年度の重点事業として進めているのが、「国際連携を活用した世界水準の大学教員養成プログラム（PFFP）開発」である。

(1) 目的・目標

研究能力とともに教育能力を備えた大学教員を養成するために、全国の大学院のモデルとなる世界的な水準のプログラム開発を行い、我が国の大学教育の質的向上に貢献し、もって国際的な大学教育の質保証の一助を担うことが、本事業の目的である。

(2) 必要性・緊急性

現在の大学院教育は研究能力の訓練を重視し、教育能力を育成するプログラムがないため、大学教育の現場とのミスマッチが拡大している。また、学生理解・教育設計能力などのほかに、グローバル化が進むもとの、多様な文化を背景にもった学生を指導する能力や外国での教育指導など、大学教員に必要な能力は拡大している。

アメリカ・イギリス・オーストラリア・カナダなど高等教育が発展している国々では、OJT としての FD(ファカルティ・ディベロップメント) だけでなく、大学教員に必要な能力構造を明らかにし、90 年代からは大学院において体系的な大学教員準備教育を開始している。日本の FD は、大学やコンソーシアムを基盤に、授業評価の活用や公開授業など多様な活動が行われているが、系統性に欠けている。特に、大学院・ポスドクを修了し、初職として大学教員に採用された新任教員は、ほとんど教育に必要な知識・技能の訓練を受けていない。大学院の教員養成機能の強化は、「学士課程教育の構築について」（2008 年 12 月）でも指摘されており、大学教員養成プログラムの開発は、日本の大学教育の充実・改善のために最も急がれる課題の一つである。

(3) 独創性・新規性等

- ・ **生涯にわたる大学教員の教育力の体系化** 本事業は、専門分野の研究能力とともに、高等教育に関する基礎知識、高等教育における教授・学習、教授専門技術、専門教育論、実践的経験による知識の統合など大学における教育能力の体系化を行い、組織的系統的に教育能力を育てるプログラムを開発する。このことによって、新任教員がつつがなく教育活動を遂行する能力を育成することが可能になるとともに、生涯にわたる大学教員の教育能力を発達させるガイドラインを得ることができる。
- ・ **世界水準のプログラム開発** 学生の移動など高等教育の国際化は急速に進行し、大学教育は、国際的な共通性を高めている。大学教員の教育力は、大学で育成する学生像を実現するものであり、国内市場や国内学生を対象にした大学教育の枠組みで大学教員の教育力を

構築するのでは不十分である。本事業は、世界的に通用性のある大学教育を目指す方策として、世界的な大学教員養成プログラムの開発を目指すものである。

- ・**参与観察に基づくプログラム開発** 本事業は、調査研究にもとづくだけでなく、大学院生・教員を海外の先進的プログラムに派遣し、プログラムへの参加経験に基づく試行開発と、東北地域の大学の連携・協力を得た検証によって、日本の大学教育に対応した実効性のあるプログラム開発を行うものである。
- ・**大学院における教員養成プログラムの標準化** 日本の大学全体の教育力をあげるためには、特定の大学のみで実施可能なプログラムではなく汎用性のあるプログラム開発が不可欠である。現在、幾つかの研究大学では試行的に大学院生向けの教員養成プログラムを実施しているが、標準化や汎用性は追求されていない。
- ・**東北大学高等教育開発推進センターの実績を基盤** 東北大学高等教育開発推進センターは、言語習得過程、教育成果測定、教員キャリア研究、FD 研究など狭義の高等教育研究だけはもちろんのこと、大学における「学びの転換」を進める基礎ゼミ、自然科学総合実験、外国人学生の日本語教育、学生相談業務など各種GPにも採択された教育内容開発・実践活動、国際連携によるFD 事業を進めており、こうした総合的な実績と研究大学のポテンシャルを活用したプログラム開発が特色である。
- ・**海外の専門家を含む中間評価と改善・向上** 中間年（平成25年度）に、海外のPFFP 専門家・修了生・協力大学教員を含む外部評価を行い、プログラムの検証と改善に役立てる。

(4) 平成22年度に実施する事業内容

- ① 事業推進のための研究員採用、院生の派遣基準の整備など東北大学の組織体制を構築する。
 - ・PFFP の分野・領域として、マイクロレベルの教授・学習過程、大学教育評価と質保証についての研究員を採用し、調査研究及びプログラム開発を推進する。
 - ・派遣院生の基準策定、広報・募集・選考を行うとともに、派遣のための準備教育（短期セミナー）を開発し、実施する。
- ② 海外大学との協議・協定締結、東北地域高等教育推進会議など国内協力大学の連携など組織体制を整備する。
 - ・国際シンポジウムを開催し、海外のPFFP の動向・課題を把握するとともに、国内での意識啓発に取り組む。
 - ・海外大学と協議を行い、受け入れ準備体制を整備する。
 - ・東北地域高等教育推進会議など国内協力大学と協議し、国内インターンシップの受け入れ体制、プログラム開発への準備協力体制を整備する。
- ③ 年度内に試行的に教員及び大学院生複数人を海外派遣し、プログラムに参加させるとともに、外国人研究員を招聘し、プログラム開発に着手する。
 - ・教員及び選抜した大学院生のチームを編成し、直近のプログラムに参加させる。
 - ・研究員体制を整備し、国内外の研究者を招聘し、大学教員の職務分析、キャリア形成、大学院教育の分析などを行い、プログラム開発に着手する。

(5) 事業の実現に向けた実施体制等

- ① 東北大学の事業実施体制

- ・東北大学高等教育開発推進センター内に、高等教育開発部・全学教育推進部・学生生活支援部を横断した事業推進本部を設け、各種事業の推進母体とする。
- ・客員研究員制度を設け、事業実施主体を含む国内外の研究者を招請し、インテンシブな研究開発及びワークショップを推進し、人材育成を担う資源とする。
- ・主として企画及び研究開発を担う客員教員（准教授1名及び助教1名）、派遣業務を担う支援者2名を雇用し、事業実施体制を強化する。

② 東北地域高等教育推進機構との連携強化

- ・東北地域高等教育推進機構との連携を強化し、実践経験（教育実習）の協力校を確保するほか、大学の多様性に対応したプログラム開発のためのモニターの役割を位置づける。

(6) 事業達成による波及効果等（学問的効果、社会的効果、改善効果等）

① 学問的効果

プログラム開発のために、効果的な大学教育の教授法、学生指導、学教員のキャリア形成過程、専門分野の教育論・カリキュラム論などが組織的に実施する予定であり、大学教育の総合的な研究が推進され、従来別個なテーマとして取り組まれていたこれらの課題が統合的に発展することが期待できる。

② 社会的効果

- ・研究大学で単なる研究能力に止まらない大学教員養成を行うことの意義は大きい。東北大学出身教員は、東北地区の大学教員の33.4%を占め（第1位）、全国のシェアでも約4%（第5位）を占める。東北大学以外の大学院でも提供できる標準的プログラムを開発することで、教育能力の高い教員の供給が拡大し、大学教育全体の質的向上に寄与することが期待できる。
- ・大学院教育は拡大しているが、大学院から大学へ就職する院生は東北大学の場合でも15%程度にすぎない。大学教員養成プログラムを明確にすることで、画一的な大学院教育の多様化を促進し、院生の多様な進路に対応した大学院の在り方を方向づける波及効果も期待できる。

③ 改善効果

- ・大学教員の80%は教員経験11年目、40歳までに教育能力を獲得すると認識しているが（2009年日本高等教育学会第12回大会報告）、大学院教育の指導を肯定的に評価する教員は、平均して5歳、経験年数で2年以上早く教育能力を獲得したと回答しており、大学院教育の改善は、教育能力の向上に極めて効果的であることが期待できる。

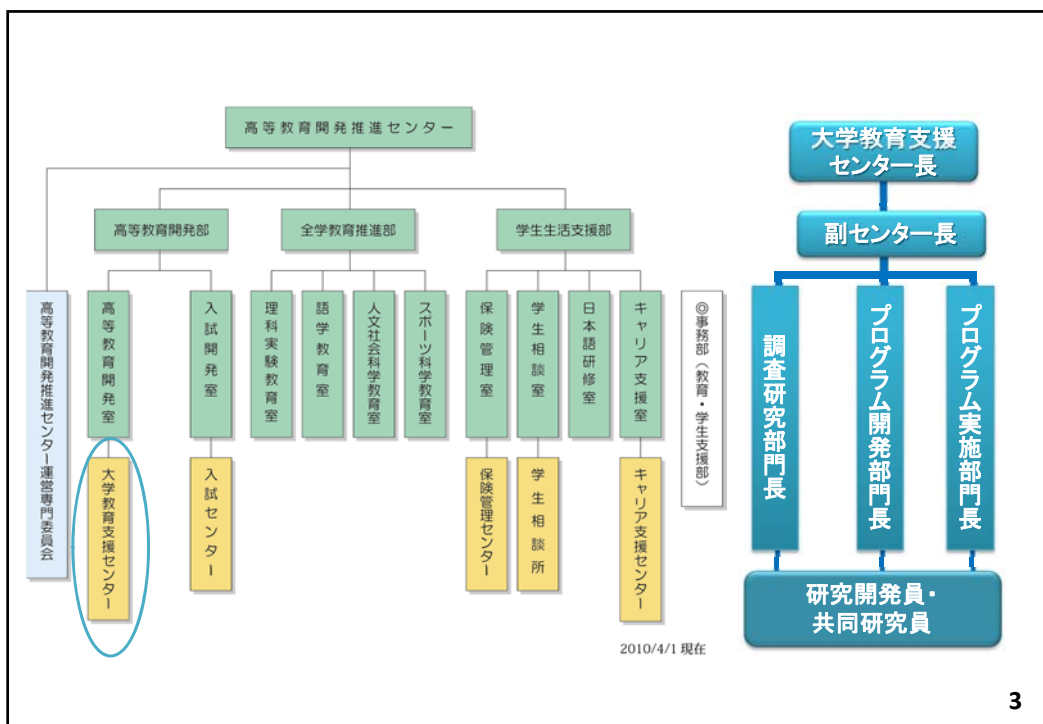
(7) 特別経費の事業として実施する理由及び事業計画期間終了後の取組みの予定

- ・大学教員養成プログラムの開発は、一大学のみならず日本の大学全体に貢献する公共的性格の高いものであり、しかも、世界水準レベルの新たなプログラムの導入・開発には、集中的かつ効果的に資源を投入する必要がある。特別経費による事業としての性格にふさわしいと判断した。
- ・事業計画期間終了後は、共同教育大学院など、開発したプログラムを継続的に改善・実施する組織体制のもとで継続できるように最終年度には検討を進める予定である。

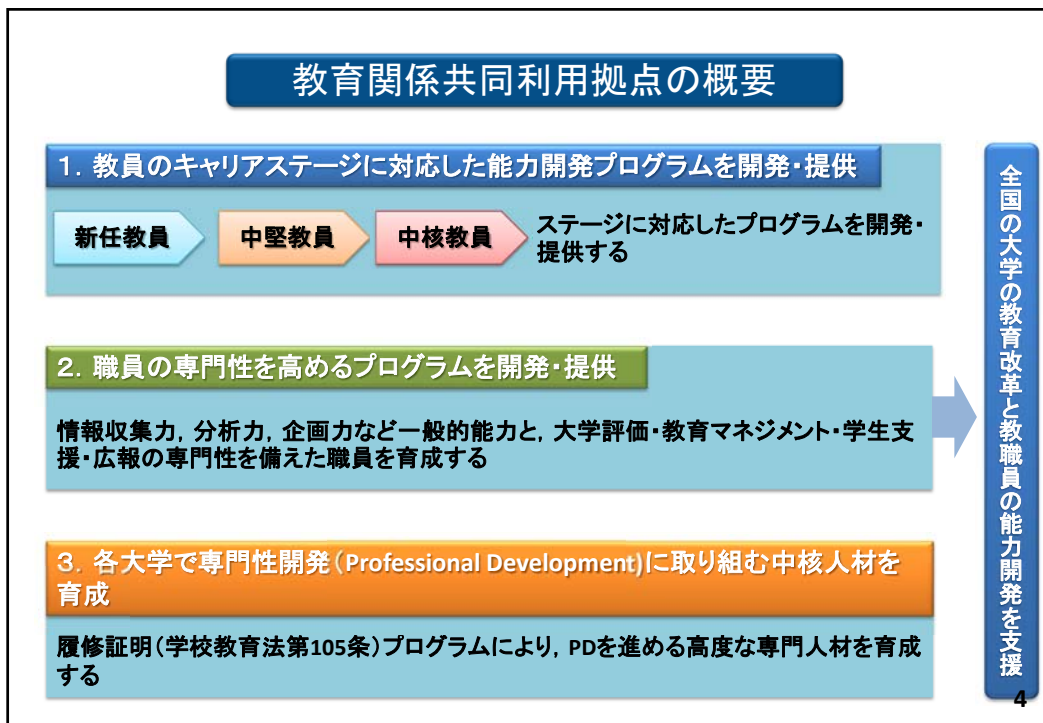
2-1. 国際連携を活用した大学教育力開発の支援拠点構想について



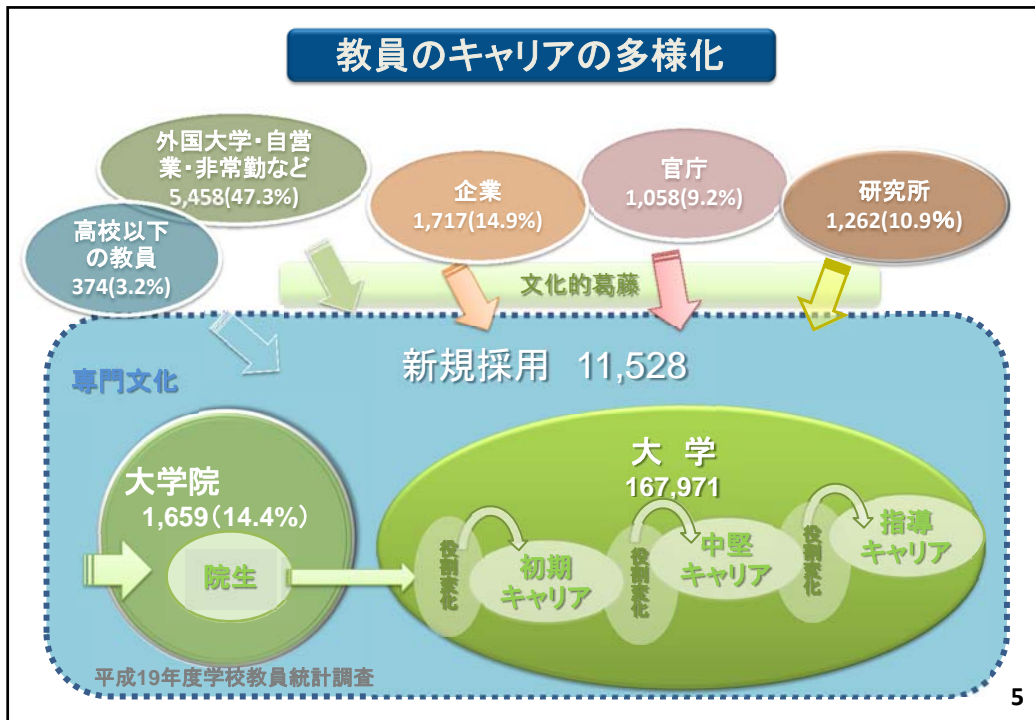
センター充実の取り組み	
坂本尚夫センター長 2005～2006年度	<ul style="list-style-type: none"> ・スタンフォード大学とのFD事業(国際連携プロジェクト;～07年度) ・総合型理科実験の開発(特色GP;～08年度) ・基礎ゼミによる転換教育(特色GP;～08年度) ・FDに関する東北大学教員調査;卒業後10年卒業生調査
	海外大学との連携開始 大学教員・院生のキャリア形成解明
荒井克弘センター長 2007年度	<ul style="list-style-type: none"> ・高等教育開発部の強化(高等教育論教授1, 准教授1採用) ・欧米各国のFDネットワーク調査;東北大学教員のFDニーズと調査 ・『研究・教育のシナジーとFDの将来』『大学における「学びの転換」とは何か』出版 ・大学教員のキャリア・ステージとFDに関する調査研究 ・外部評価の実施
	高等教育研究の活性化
木島明博センター長 2008年度～	<ul style="list-style-type: none"> ・補佐体制, 教員会議など運営体制の強化 ・サバティカル制度, 研究員制度の整備 ・東北地域高等教育推進会議結成 ・『大学における「学びの転換」と言語・思考・表現』『ファカルティ・ディベロップメントを超えて』出版 ・東北大学 大学院生の研究・学習環境調査 ・学習成果の測定に関する調査研究 ・組織体制の強化(大学カリキュラム論講師採用) ・外国語教員の増員, 人文社会科学教育室, スポーツ科学教育室設置など教員組織の強化
	国内大学との恒常的連携・協力確立 海外大学との連携拡大 大学教育・授業研究の強化



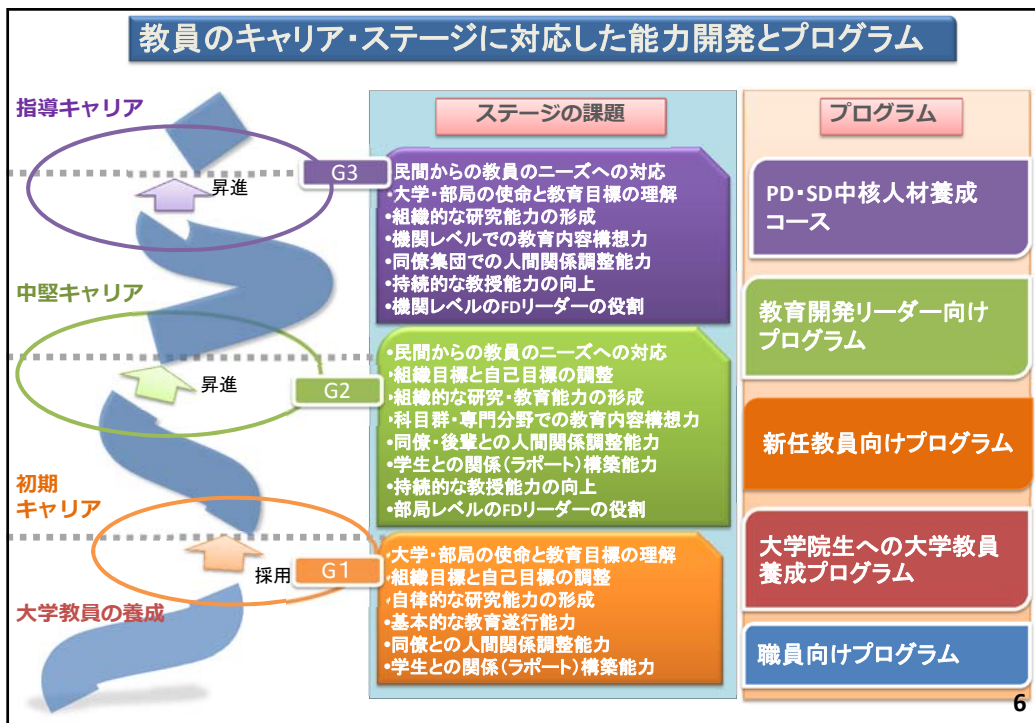
3



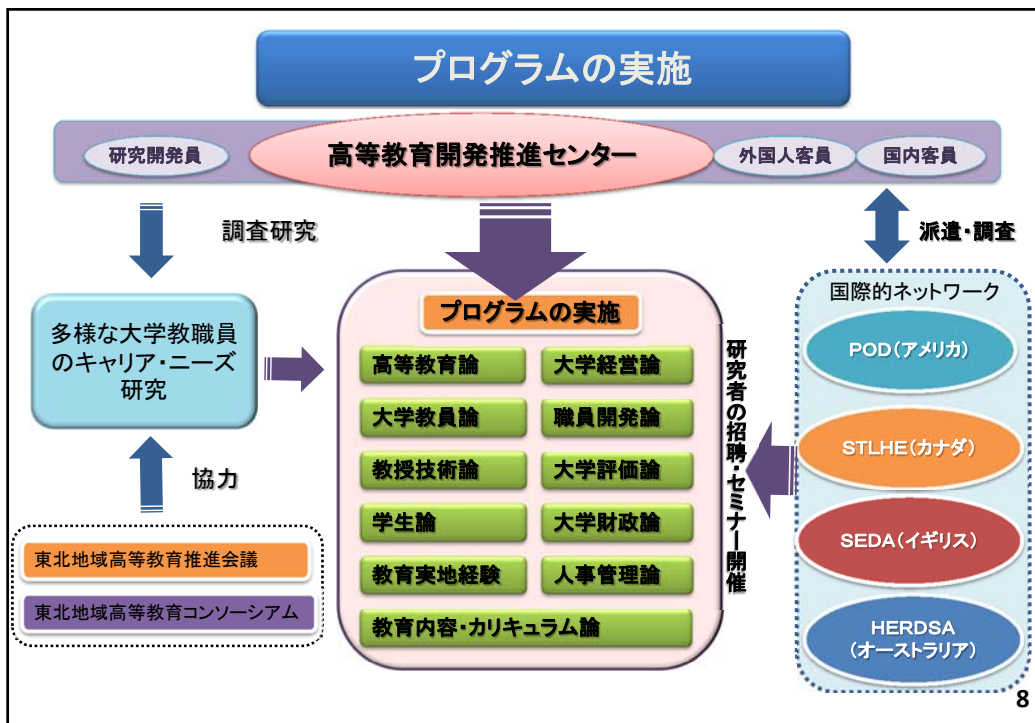
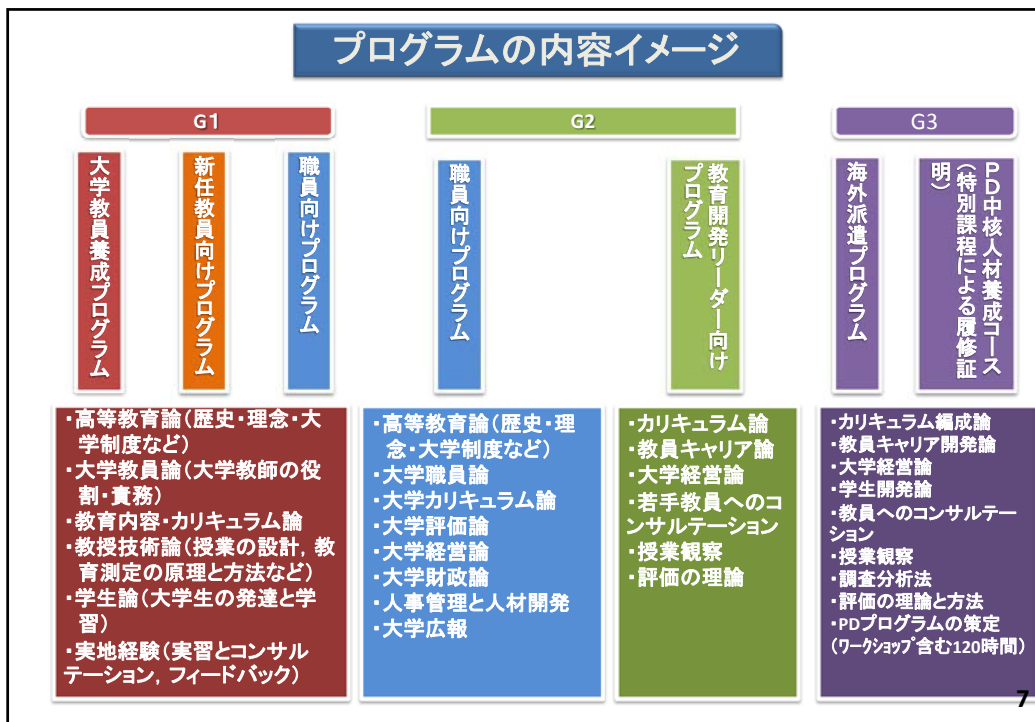
4



5



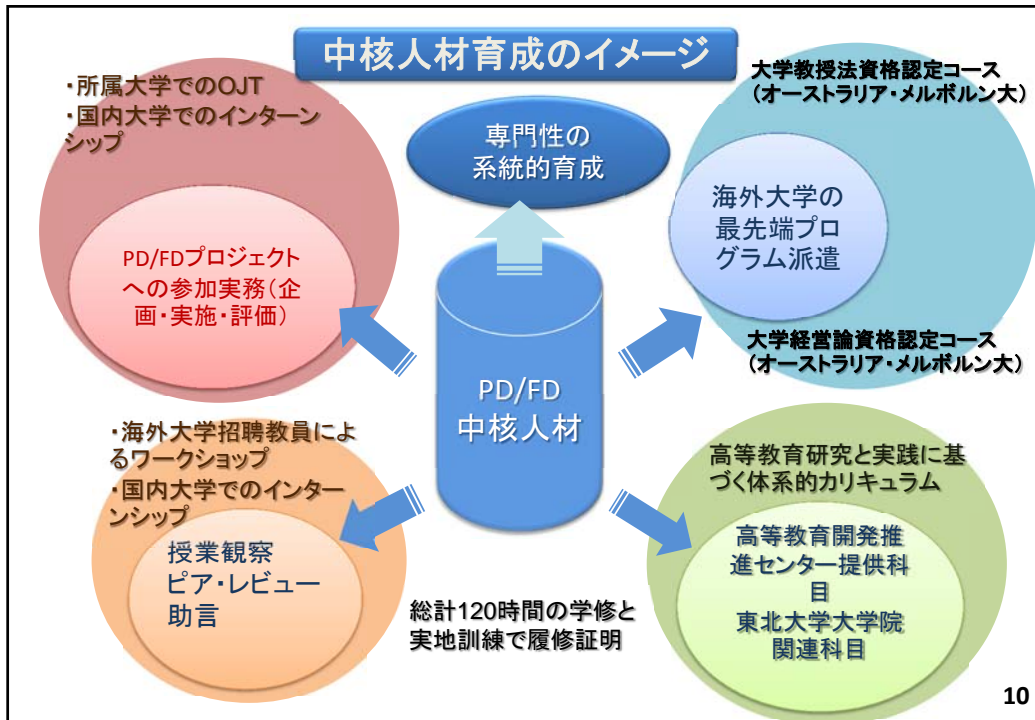
6

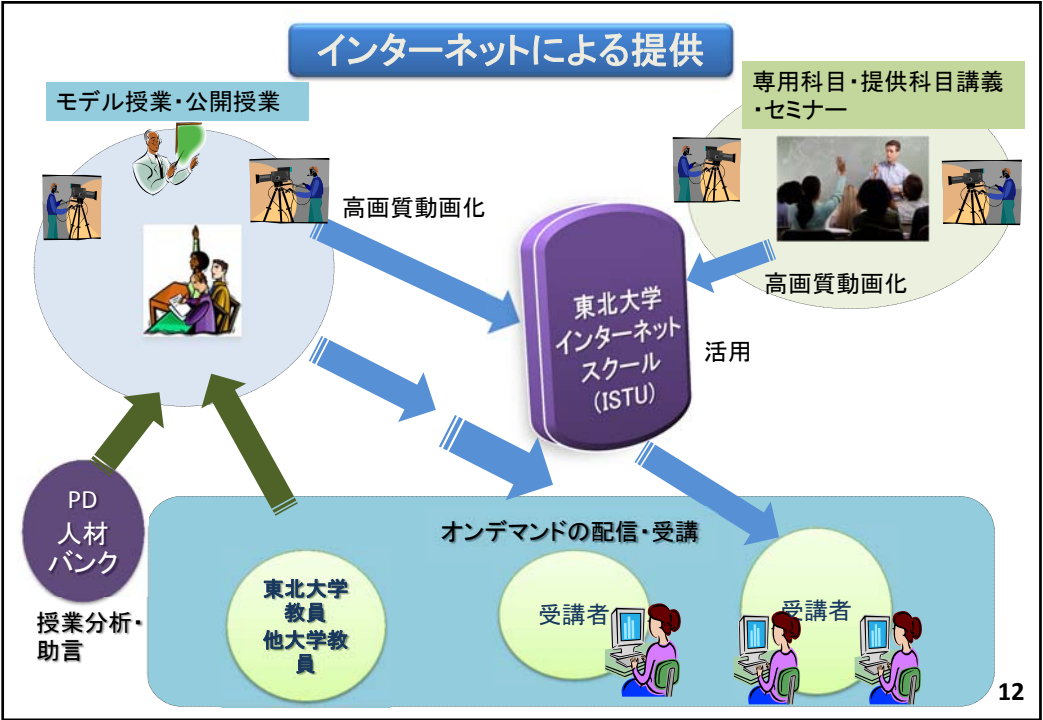
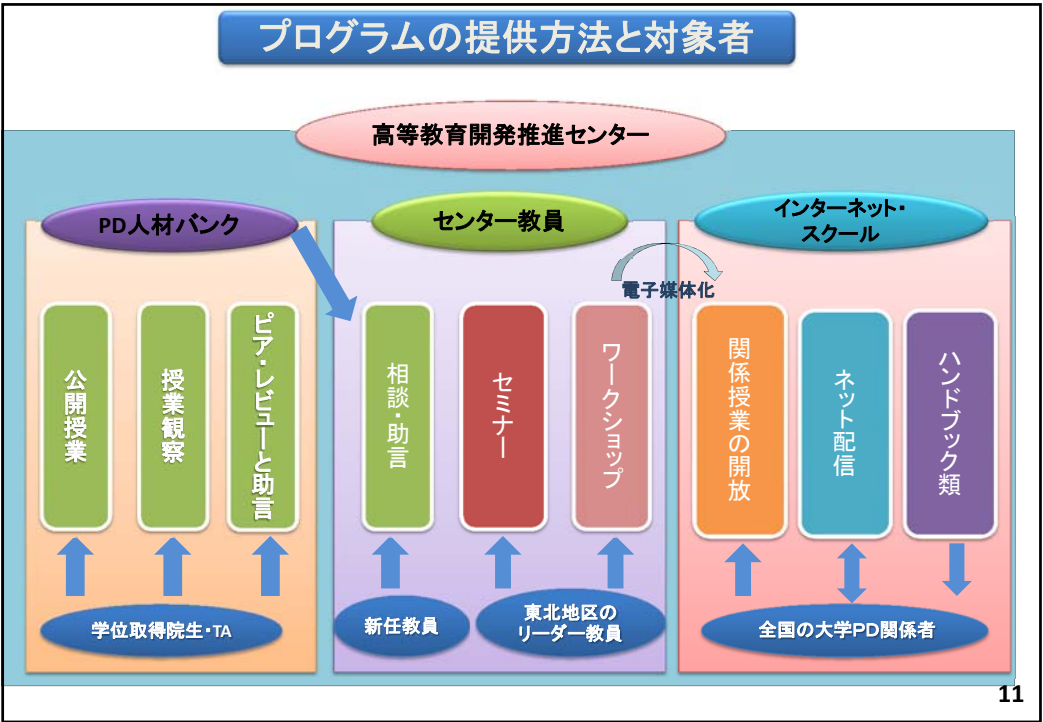


Professional Development 科目構成

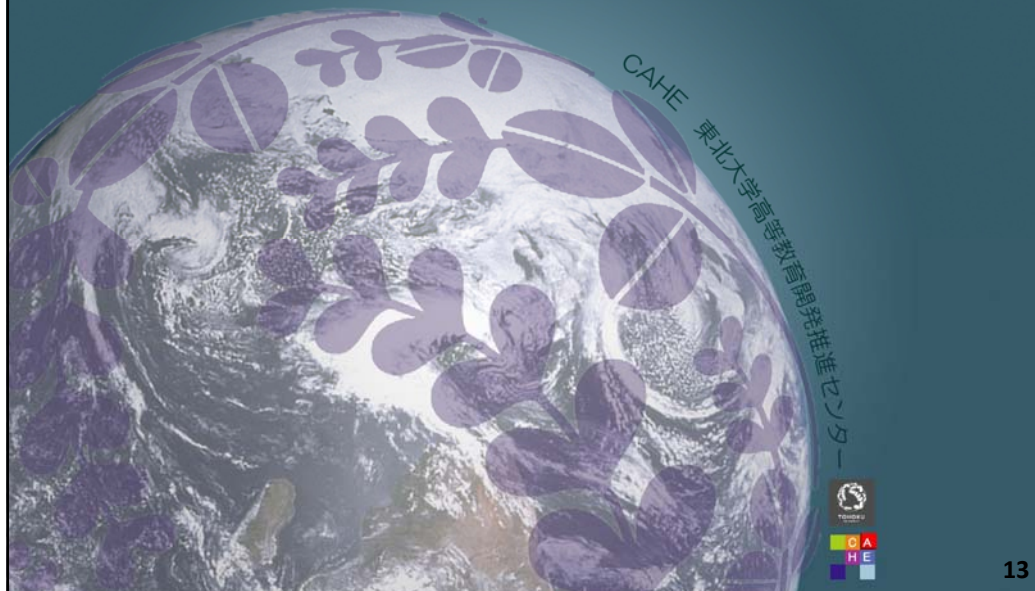
ゾーン	カテゴリー	エレメント	2010年度実施
高等教育の リテラシーL	高等教育論01	高等教育の歴史、大学の理念、大学制度・組織、入試制度管理運営など広く高等教育に関する知識・教養に関するもの	「国際シンポジウム-大学教育開発とネットワーク-大学院教育の役割」 「明日の大学を担う職員をどう育てるか?」大学職員の能力開発に関するシンポジウム」
	大学教員論02	大学教師の役割・責務、倫理、キャリア形成など大学教員に関する知識	「すてきな大学教員をめざすあなたに 院生・新任教員向けセミナー」 「大学教員という職業」
	カリキュラム論03	専門分野の教育論、教養教育論、カリキュラム論など教授する教育内容の教育論に関するもの	「科学と社会 ～科学・社会リテラシー教育のあり方と現代的意義～」
	教授技術論04	授業の設計、シラバスの書き方、学習と教授の心理学、教育測定の方法、プロジェクトベースラーニングの進め方、論文・レポート執筆の指導など教授技術に関するもの	
専門教育の 指導力S	学習指導法01	専門分野の学習方法の指導法	「授業コンサルティング入門ワークショップ」
	実験指導法02	実験の計画、準備、実施、結果の整理、施設・設備・機器類の使用、危険の防止、倫理的ガイドラインなどについての指導法	「自然科学総合実験授業公開」
	研究指導法03	研究テーマの設定方法、関連文献の検索方法、プレゼンテーションの方法、論文のまとめ方、研究費の申請方法などについての指導法	「日本語による論文作成の指導」
学生支援 力W	学生論01	現代学生論、大学生の発達と学習、学生の生活問題、学生理解とカウンセリングなど学生理解と指導に関するもの	「学生調査と教育改善」 「教育価値観の国際比較-多様な学生への接し方を考える-」
	学生相談02	大学コミュニティへの適応支援の技術、カウンセリングの基礎、コンサルテーションの基礎、グループワークの基礎、人間関係調整法等の指導	D E 大学セミナー「発達障害学生に対する学習・キャリア支援」
	キャリア教育03	進路選択の支援方法、キャリア形成の支援方法、経済的自立の指導	
	健康教育論04	健康な生活習慣形成の指導法、趣味や余暇活用の指導法	2010年第1回健康科学セミナー「学生と睡眠呼吸障害」

9





国際連携を活用した世界水準の大学教員養成プログラム (PFFP) 開発



プロジェクトの背景

〔日本の将来にかかわる最大の課題—大学教育力の向上—〕

- ユニバーサル化で入試による質保証の機能低下(合格率91%)
- 多様な学生に対応した大学教育の取り組みと教育指導が必要
- 国際的に大学教育の「学習成果」を重視,「習得した知識」ではなく「獲得した能力」の国際比較調査の取り組み(OECD/AHELO)
- 研究に基づく教育を提供する大学教育の構築こそ急務

〔国内の現状〕

研究訓練だけの大学院教育では教育力は育たない

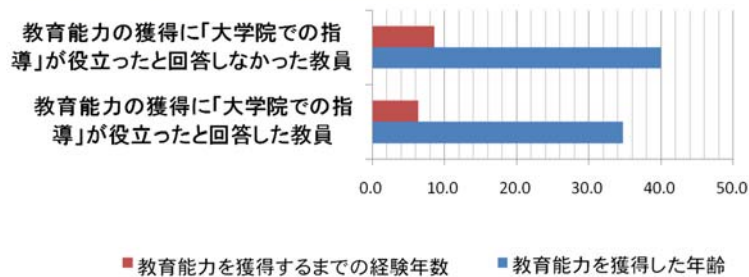
- 新任教員の80%以上が,「授業に関する十分な知識がない」不安(中村らによる6年未満の大学・短大新任教員103名に対する調査,『教育心理学研究』55号,2007)
- 大学院で研究能力と教育能力を備えた教員養成が必要(『新時代の大学院教育』2005,『学士課程教育の構築について』2008)
- ごく一部の大学(名大,京大,一橋大)で院生向けプログラムが試行

初期投資こそ教育能力の向上に効果的

◎大学教員の80%は、40歳、教員経験11年目までに教育能力を獲得する(広島大学教員調査[1999], 東北大学教員調査[2007]に基づく「大学教員のキャリア・ステージと能力開発に関する課題」;羽田・石井日本高等教育学会報告2009)

◎教育能力獲得の要因は、日常的な教育研究活動

◎しかし、大学院で受けた指導は、平均して5歳、経験年数で2年以上早く教育能力を獲得させていた (羽田・石井報告2009)



15

〔 海外の先行事例 〕

国際的に、大学院での教育力養成が重点に

・アメリカ

1993年から全米大学協会(AACU)と大学院協会(CGS)が、将来の大学教員養成プログラム(Preparing Future Faculty Program, PFFP)をスタート、学会も協力し、11分野44大学で認定プログラム提供

・イギリス

2006年以降、仮採用の新任教員に、高等教育資格課程(Postgraduate Certificate in Higher Education, PGCHE)の取得を正規採用条件、SEDAが認定した院生向けプログラムを17大学で実施

・カナダ

大学院で大学教育に必要な知識・技能修得のコースを設け、資格付与、採用時には受講者を優先

・オーストラリア

26大学で大学院での資格認定プログラムを実施し、大学院生にも履修

〔 本学が推進するプログラム開発 〕

大学院で育てる世界水準の教育力

- ・専門分野で先端的な研究能力を備えて教育活動を遂行できる能力
- ・学生の多様性(国籍・性別・民族・文化など)の理解をふまえて教育活動を遂行できる能力
- ・教育活動を反省的研究的に進めて向上・改善する能力(SOLT; Scholarship of Learning and Teaching)

16

プロジェクトの概要

1. 海外先端的プログラムへ派遣し、大学教授職としての教育能力を育成

- ・ 博士課程学生・修了者・教員をPFFPIに派遣し、最先端の実践的能力を育成
- ・ 参与観察により、PFFPIの内容・運営・効果を調査研究
- ・ 英語での授業経験を積み、国際化に対応する教育力も育成

2. 派遣プログラムをふまえ、日本型の教育力育成プログラム開発

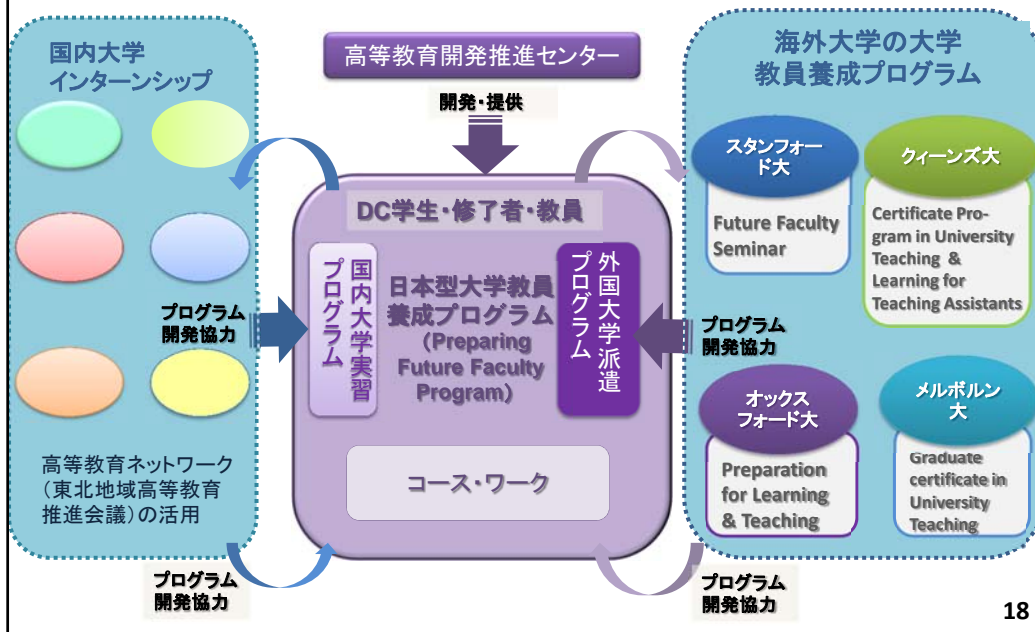
- ・ 派遣院生・教員が参加し、日本の大学教育にふさわしいプログラムの開発
- ・ 海外からの研究者・実務家を招聘し、共同研究でプログラム開発
- ・ 東北地域を中心とする国内大学の協力で、大学教育実習を開発

3. 本学のこれまでの実績を生かし、高等教育研究・教育実践・専門研究の三位一体によるプログラム開発

- ・ 言語習得過程、教育成果測定、教員キャリア研究、FD研究など高等教育開発推進センターの研究成果を活用
- ・ 基礎ゼミ、自然科学総合実験などGPでの蓄積をふまえたプログラム開発
- ・ 研究大学のポテンシャルを活用した専門分野の教授・学習方法開発

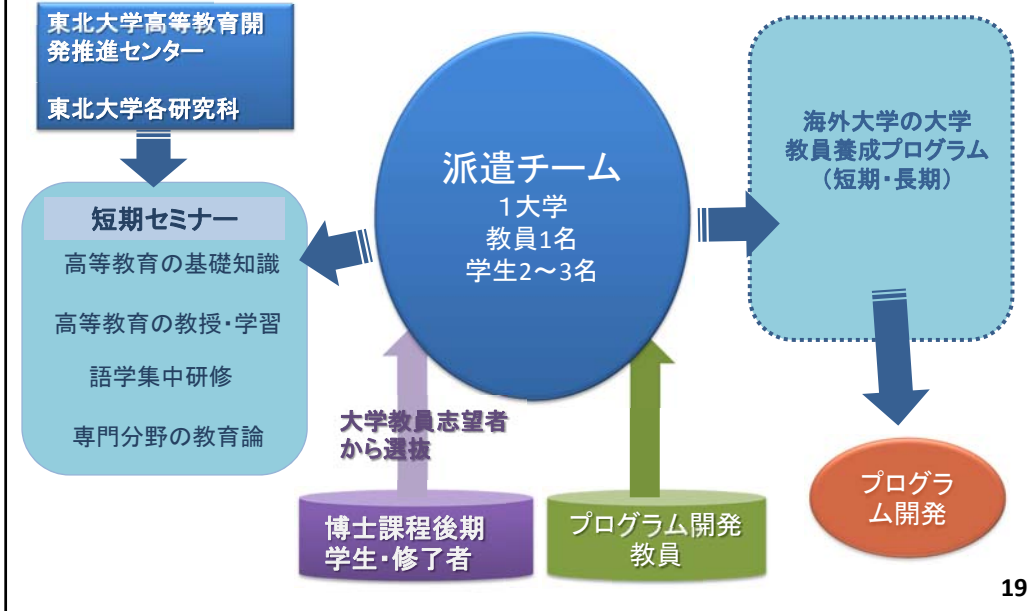
17

国際連携を活用した世界水準の大学教員養成プログラム



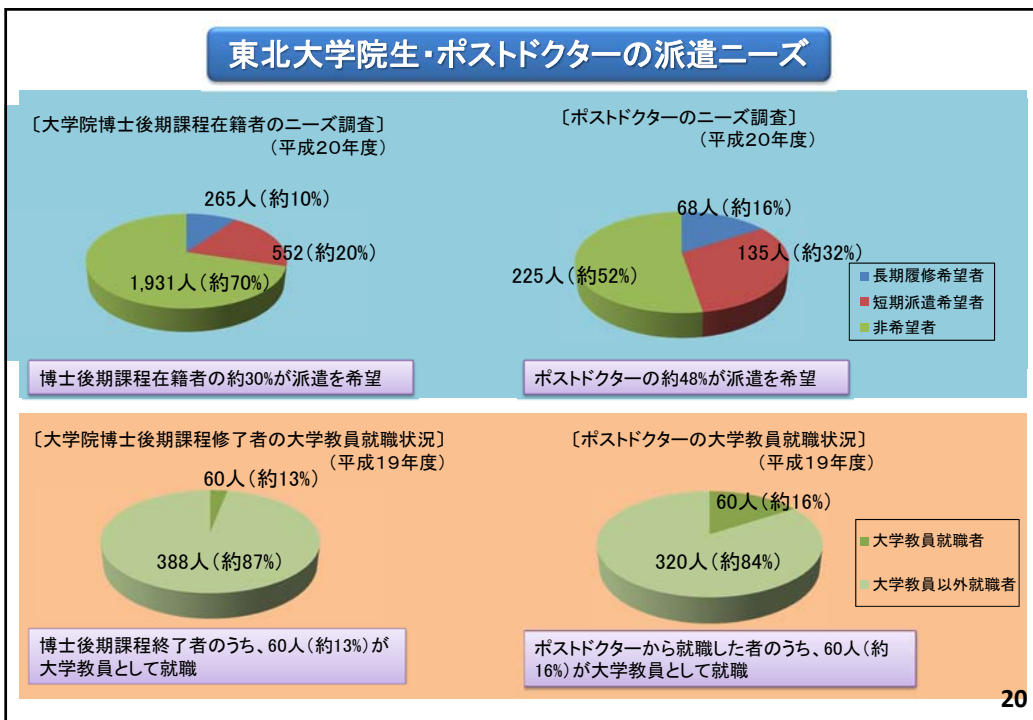
18

フェーズ1における派遣のイメージ

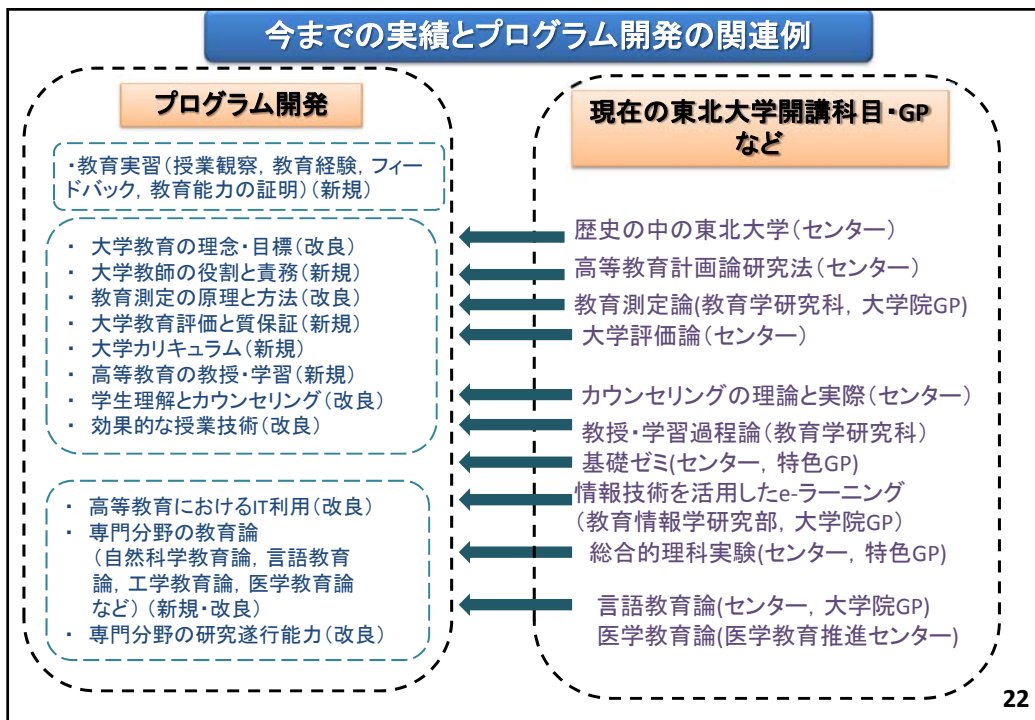
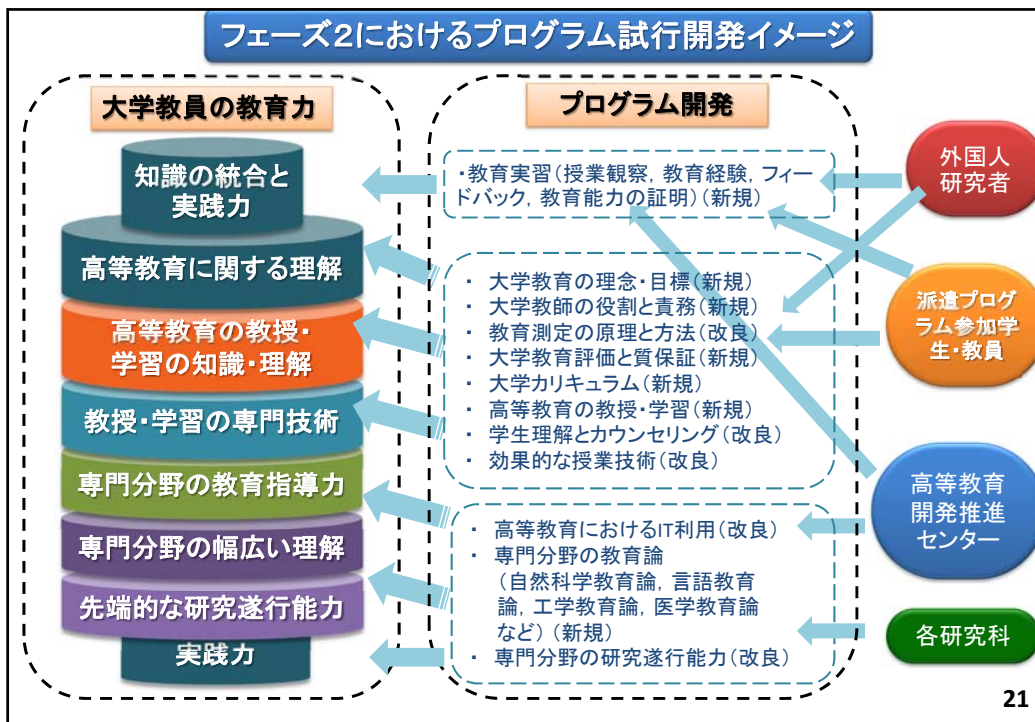


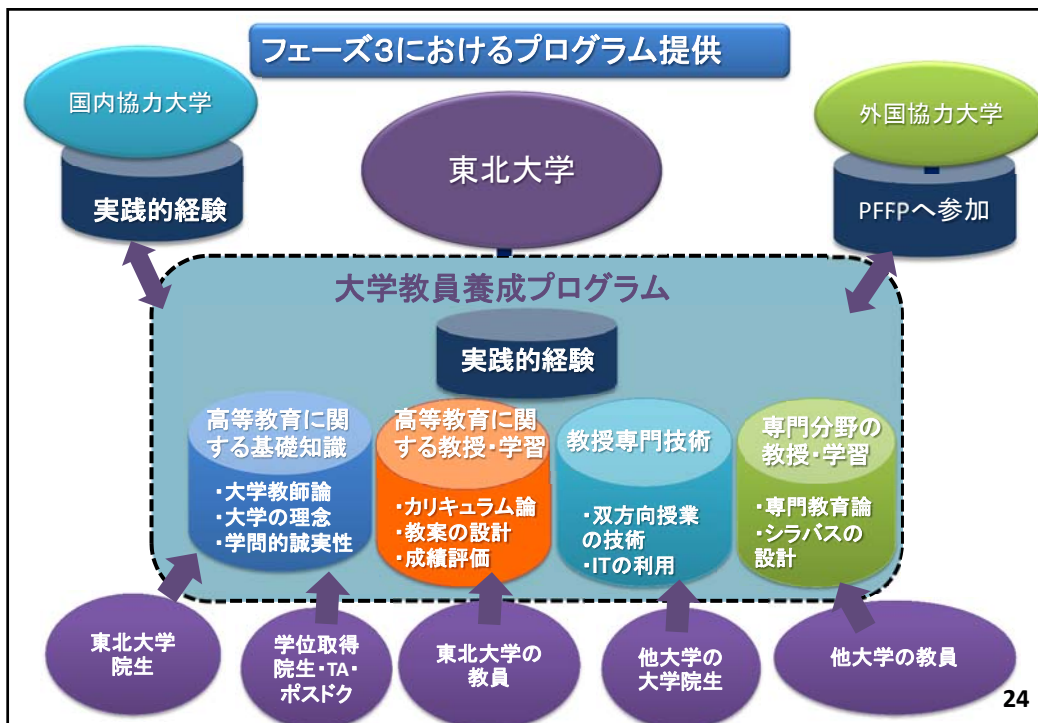
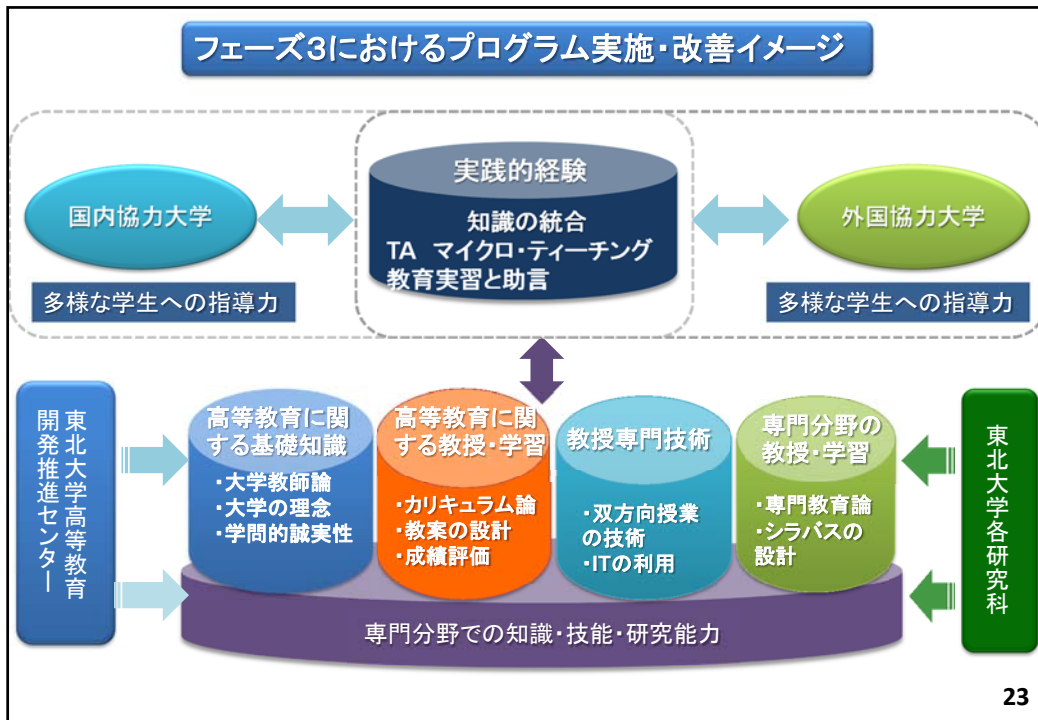
19

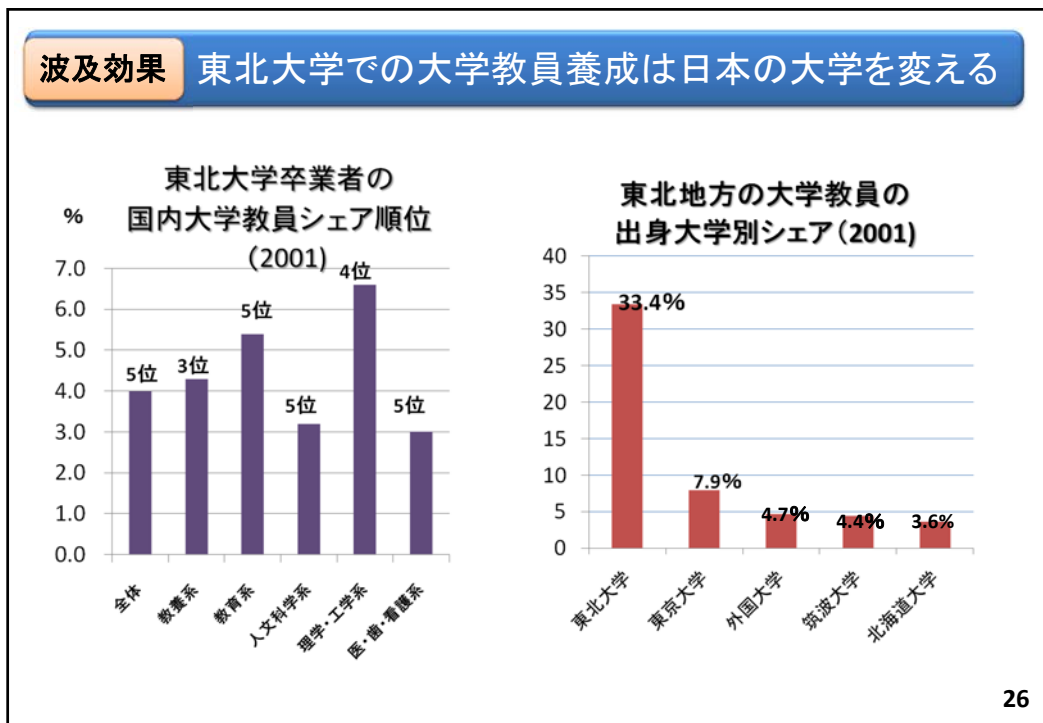
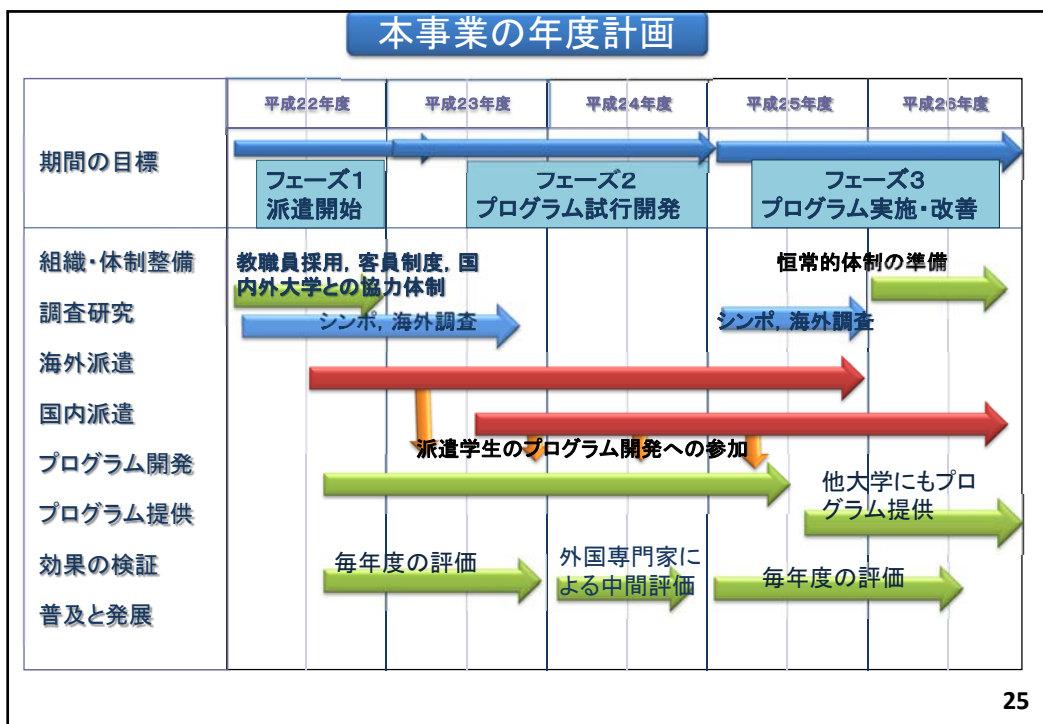
東北大学院生・ポストドクターの派遣ニーズ

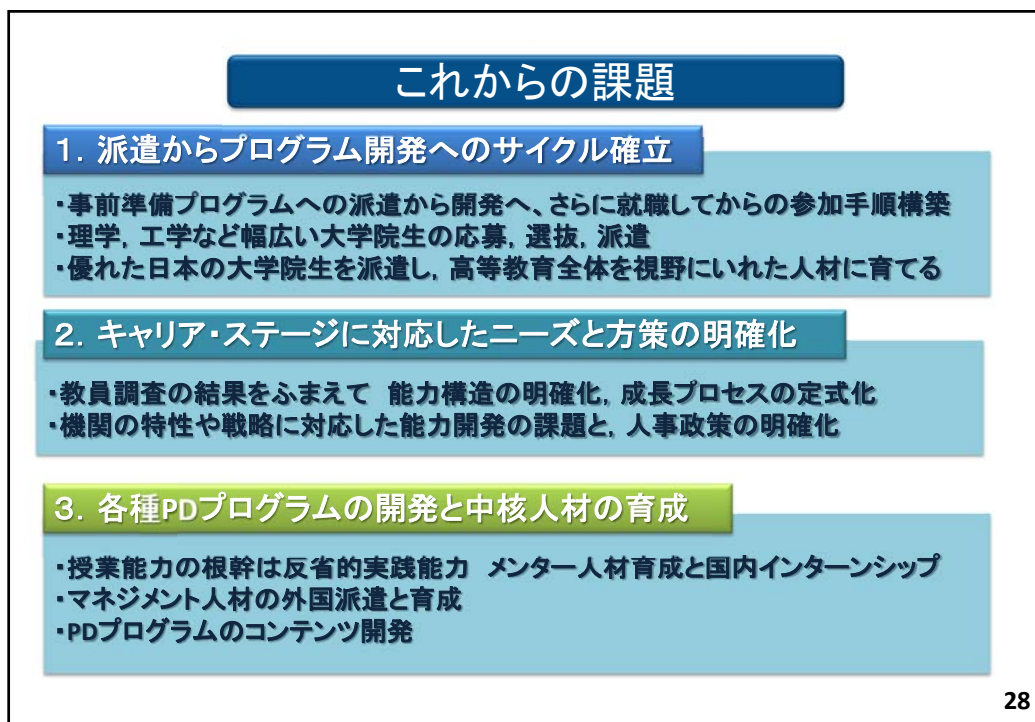
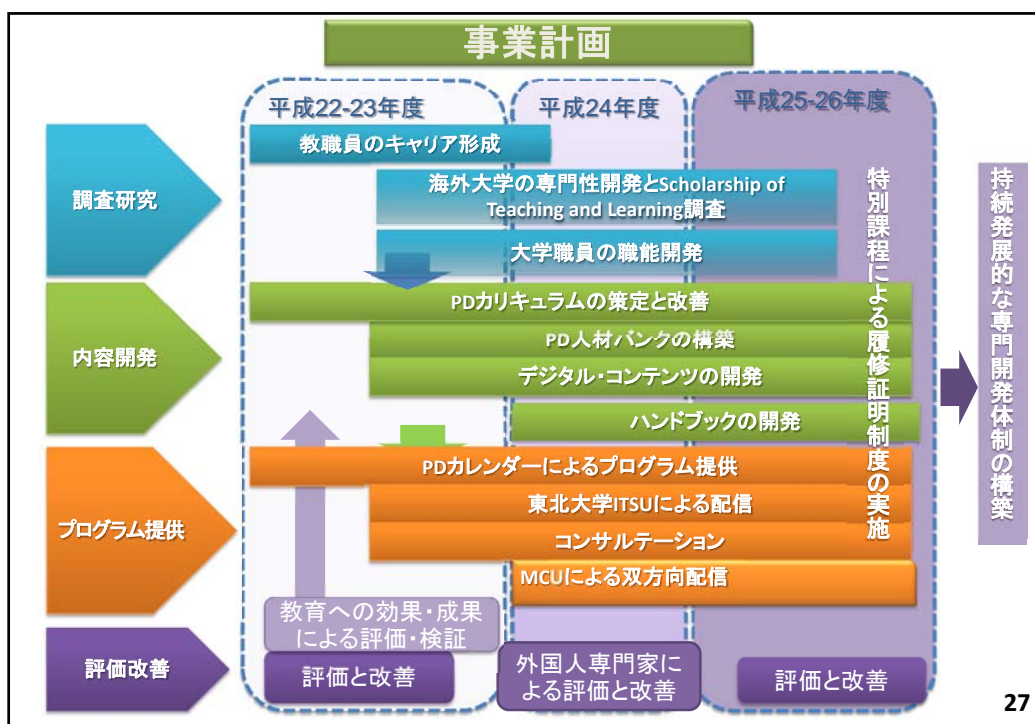


20









4. 特別課程の制度設計

・中核人材の規模と履修形態, 教育内容・実施体制の検討(平成25年度発足)

5. 各種調査研究の推進

・PDの成果の検証, 職員開発のニーズ調査, 諸外国のPFFP/PDなど

6. 各種コンテンツの開発と提供

・新任教員ハンドブックなど汎用性があり, 大学として共有できる成果物の公刊
・ICT活用によるアクセスの拡大

7. 研究成果の公刊

・ブックレット, 研究叢書など研究/実践の双方での成果物を公刊

2-2. 2010 年度活動報告と 2011 年度以降の課題

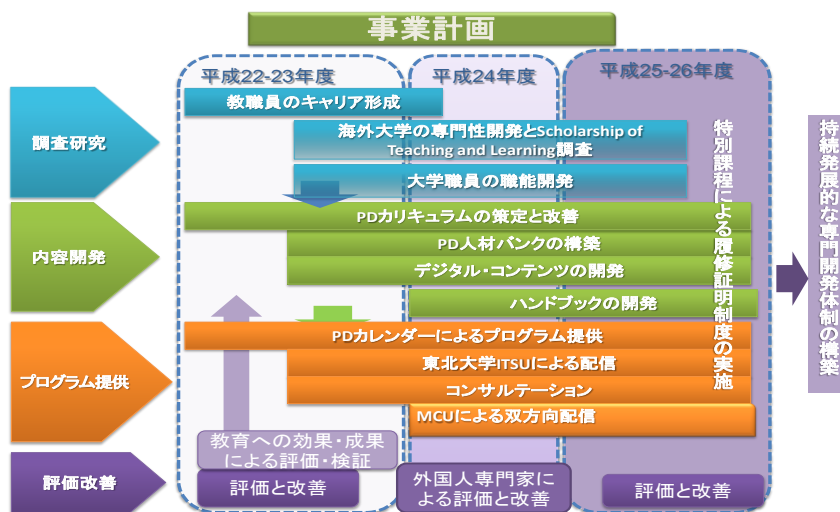
はじめに

本報告は、2010 年度における教育関係共同利用拠点の活動を点検して課題を明らかにし、次年度以降の具体的な取り組みを整理したものである。報告書の作成にあたっては、10 月の高等教育開発推進センター長補佐会議での提案を受け、コア会議で報告したのち、12 月の部門長会議で報告書の骨子を確定し、以後作成作業を進めてきた。

本報告書は、①教育関係共同利用拠点「国際連携を活用した大学教育力開発の支援拠点」について、②2010 年度報告と 2011 年度以降の課題、③参考資料、④基礎資料の 4 部構成である。報告書は、項目ごとに、目標、実施状況、評価及び課題を整理し、部門長会議、コア会議の意見を集約し、最終的に大学教育支援センター長の責任で作成した。

1. 計画の目標及び運営の基本方針

- (1) 教育関係共同利用拠点の中心事業として Preparing Future Faculty Program: PFFP（国際連携を活用した世界水準の大学教員養成プログラム）を位置付け、全部門が参加し、高等教育開発推進センターの長期的目標及び第 2 期中期計画の目標を達成する方策と位置付ける。
- (2) 事業の実施を通じて入試からキャリア支援までを包括した高等教育研究・開発・実践・支援を行うセンターの特性を活かし、統合の実質を高め、各部・各室の活性化とセンターの組織的強化を図る。
- (3) 2008 年に行った東北大学高等教育開発推進センター外部評価の結果に基づく「センターの将来構想」方策 5「センター教員の職能開発」としても位置付け、センター教員の教育・研究を支援・推進する。
- (4) 平成 22 年度を第 1 フェーズと位置付け、①組織体制の構築、②東北大学・国内外への周知・宣伝、③調査研究の推進、④PFFP の開発および実施、⑤プログラム開発の準備と推進、⑥研究成果の公表・出版を主な課題とする。



2. 組織整備に関する目標と実施状況及び課題

(1) 目標

2-1 教育関係共同利用拠点及びPFFPの実施組織として大学教育支援センターを発足させ、組織整備を図る。

(2) 実施状況

- ・ **大学教育支援センターの設置** 大学教育支援センターを、調査研究、プログラム研究開発、プログラム実施の3部門で編成し、各部門長を置いた（基礎資料4-3）。同センターの教員として、専任教員2名（2010年10月助教1名、同年12月講師1名、いずれも2014年3月までの任期雇用）を採用し、研究開発員19名（うち東北大学高等教育開発推進センター教員15名）、共同研究員5名を委嘱し、調査研究および開発研究体制を整備した。調査研究部門長担当の准教授が他大学へ転出（2010年10月）したため、後任人事を行った（2011年4月着任）。
- ・ **事務体制の整備** 教育研究支援者1名（2010年4月）及び事務補佐員1名（同年11月）を採用し、事務体制を整備した。
- ・ **年間の運営体制** 年間の基本方針は、高等教育開発推進センター長補佐会議の議を経て、教授連絡会議、教員会議で報告し、部門長会議（月1回）及び部門長と研究開発員の主要メンバーによるコア会議（月1回）で実施案や連絡調整を図り、進めてきた。また、大学教育支援センターでは毎週月曜日にミーティング（30～60分）を行い、業務の進捗状況を確認して進めてきた。
- ・ **共同利用運営委員会の設置** 東北大学高等教育開発推進センター長、大学教育支援センター長、大学教育支援センター部門長、東北大学研究科および学外の委員からなる共同利用運営委員会を設置し、事業のあり方等について議論した（第1回2010年6月、第2回2011年3月予定のところ、震災のため中止）。

(3) 評価及び課題

- ・ **組織体制の強化** 教員人事は着任時期が年度後半になったが、教員・職員とも人事選考方針に適合する人材を採用することができ、業務の推進に大きく寄与している。
しかし、教員組織及び事務体制に比して業務量がまだ過重であるため、更なる改善の必要がある。次年度から高等教育開発室准教授1名が着任するので、研究開発員を含めた分担を明確にするとともに、教員1名、事務補佐員1名をさらに採用し、業務実施体制の強化を図る。
- ・ **研究開発員・専門研究員の増員** 2011年度以降の調査研究、開発研究に対応して、研究開発員・専門研究員の委嘱を進め、高水準で研究を遂行できる体制を整備する。
- ・ **大学教育支援センター施設の整備** 教員研究室を確保し、事務室を整備するとともに、2012年度にはセミナーおよび国内諸機関、諸外国の機関と会議やセミナー提供など双方向に発信できる施設・設備を整備する。
- ・ **組織運営の継続** 東北大学高等教育開発推進センター長補佐会議、教授連絡会議、教員会議、大学教育支援センター部門長会議、コア会議による意思決定と運営はスムーズに行えた。同時に大学教育支援センター長の裁量事項と範囲を明確し、保証することで、迅速な意思決定・実行を実

現してきた。次年度も会議の定例化を継続し、意見の集約に基づく案の策定、実施を進める。

- ・ **他組織との連携強化** プログラムの開発と実施、および拠点としての役割を果たすために、東北大学研究科などの他部局との連携を強める。文部科学省の支援を受けた国際化拠点整備事業（Global-30）との連携を図る。また、京都大学・名古屋大学・愛媛大学など他の教育関係共同利用拠点と連携を強化し、共同事業を進めることにした（2011年2月に会合し、全国の大学管理者に対する共同調査、教員の相互受け入れ、事業への相互協力について議論した）。

3. 学内外・海外への宣伝・広報

(1) 目標

3-1 東北大学・国内外へ教育関係共同利用拠点と PFFP の宣伝を進め、理解を得る。

3-2 ホーム・ページを改善し、情報発信力を高める。

(2) 実施状況

- ・ **広報物の作成** パンフレット「国際連携を活用した大学教育力開発の支援拠点」（1,500部）と説明プレゼン「国際連携を活用した世界水準の大学教員養成プログラム」の英語版を作成し、各種集会、セミナー、訪問調査等で活用した。
- ・ **シンポジウムの開催** 国内外の有識者、東北大学教員を対象に、シンポジウム「国際連携を活用した世界水準の大学教員養成プログラム（PFFP）開発」（2010年6月30日、65名参加、参考資料3-3, No.8）、海外の専門性開発ネットワークからの代表者を招聘した国際シンポジウム「大学教育開発とネットワーク・大学院教育の役割」（2010年8月24日、103名参加、参考資料3-3, No.13）を開催し、国内外に事業の説明を行った。
- ・ **ICTの活用** PFFP および大学教育支援センターのホーム・ページを作成し、プログラムの案内（WEBでの申し込み）を行った。また、利用者登録システムを導入し、登録者（2011年1月現在481名）にはメールで情報を送信している。

(3) 評価及び課題

- ・ **広報活動の推進** 教育関係共同利用拠点全体と事業を示すパンフレットやHPの更新は、2010年度は開発や試行に重点をおき、具体的なプログラムが確定しないこと、および2010年度は拠点として経費が配分されなかったため、PFFP 経費からの支出に制約があったことから、十分に行えなかった。個々のセミナー等は、HPで随時掲載してきたが、紙媒体の宣伝・広報物は不足しており、2011年度には英文広報物を含め、新たな宣伝・広報物の作成が必要である。2011年度の開設プログラムを5月中に確定し、拠点事業全体を示すパンフレット（日本語・英語版）を作成する。
- ・ **HPの更新と英語化の推進** 東北大学高等教育開発推進センターのHP全体（日本語・英語版）の全面改訂は、WGを編成して作業を進めており、2011年4月には完成する予定である。
- ・ **ブログの作成** ICTを活用し、迅速な情報提供が行えるよう、ブログを開設する。

4. 調査研究の推進

(1) 目標

- 4-1 東北地域高等教育開発コンソーシアムと連携して、教員のキャリア・ステージと専門性開発の課題に関する共同調査を実施し、プログラム開発の基礎資料とする。
- 4-2 国内外の Professional Development (PD)及び Faculty Development (FD)に関する調査研究を進める。
- 4-3 PD プログラムの内容を充実し、プログラムの有効性を把握するために、大学教育開発に関する研究、学習成果の測定に関する研究を進める。
- 4-4 中核人材の育成についての基礎的データと職員開発プログラムの開発のために、大学管理運営と大学職員の能力開発に関する研究を進める。
- 4-5 中核人材育成プログラムの制度化のために、履修証明に関する調査研究を進める。

(2) 実施状況

- ・ **大学教員調査の実施** 東北地域高等教育推進会議の協力を得て、「大学・短大教員のキャリア形成と能力開発に関する調査」を進めた。東北地域 23 の大学・短大を対象とし、8,344 名に送付した（東北大学：3,011 名、他大学：5,333 名）。2009 年度の東北地域の大学・短大教員数は総計 15,363 名であり、その 54%をカバーしている。今年度は調査票の回収を進めた。回収数は 2,410 であり、回収率は 28.9%（=2,410 名/8,344 名）である。次年度は、各大学への基礎データの送付と、学会報告を予定している。
- ・ **大学教授職調査の実施** 大学教員の能力に関する調査として、文部科学省委託調査「諸外国の大学教授職調査」に応募し、イギリス、フランス、ドイツ、イタリア、オランダ、スウェーデン、フィンランド、カナダ、メキシコ、中国、韓国、台湾の調査をおこなった。2011 年度における成果公表と、プログラム開発への反映に向けて準備中である。
- ・ **国内外の PFF 調査の実施** アメリカ・カナダ・オーストラリア・イギリスの PFF に関する調査を行った（表 4-1）。国内では、大学教員準備講座（PFFP 等）実施校の基礎調査（Web 調査）を実施した。対象は京都大学、名古屋大学、筑波大学、広島大学である。
- ・ **大学教育開発の調査研究** 学習成果の測定に関する調査研究は今年度は着手せず、高等教育開発室の事業として研究会中心で学士課程カリキュラムの研究を進めた。また、大学教育開発のために「東北大学における初修外国語の学習状況に関する調査」（回収率 25.6%=861 人/3,358 人）を実施した。分析を進め、調査結果に基づく教育内容開発を 2011 年度に実施できるよう準備中である。
- ・ **職員開発への取り組み** 「職員の能力開発に関するシンポジウム」（2010 年 12 月 17 日、90 名参加、参考資料 3-3, No.36）を開催した。また、教育関係共同利用拠点（愛媛、名古屋、京都）との会合を行い、管理者の視点からの能力開発ニーズを明らかにするため、部局長・学科長調査を次年度に行うことにした。
- ・ **履修証明制度の調査** 履修証明制度に関する資料収集と筑波大学への調査を行い、課題・論点について検討した。

表 4-1 国外調査概要

日程	訪問先	訪問目的
アメリカ調査① 2010年 7月6-10日	スタンフォード大学 Center for Teaching and Learning	スタンフォードにおける FD と派遣プログラムの交渉(2名)
アメリカ調査② 11月4日-7日	POD (Professional and Organizational Development Network)年次大会参加	アメリカにおける FD の最新動向に関する情報収集 (4名)
アメリカ調査③ 12月7日~13日	コロラド大学ボルダー校 Office for Graduate Teacher Program & Collaborative Preparing Future Faculty Network	コロラド大学が実施している Graduate Teacher Program & Collaborative Preparing Future Faculty Network について、ディレクターの Laura Border にインタビュー (2名)
	Council of Graduate Schools	CGS が推進した PFF について、プログラムディレクターの Daniel Denecke にインタビュー (2名)
	カリフォルニア大学バークレー校 GSI Teaching&Resource Center	Graduate Student Instructor の研修プログラムについて、ディレクターの Linda von Hoene にインタビュー (1名)
カナダ調査 2011年 2月28日-3月5日	クィーンズ大学, ダルハウジー大学, オンタリオ質保証審議会	派遣プログラム受け入れ交渉およびカナダにおける PD の状況, 大学教授職資格の調査 (3名)
オーストラリア調査 3月1日~8日	モナッシュ大学, メルボルン大学 シドニー大学 Institute for Teaching and Learning	モナッシュ大学の大学院教育改革と院生の教育能力開発について Marnie Hughes-Warrington 副学長に話を聞く シドニー大学のチューター研修について, 3名の関係者に聞き取り調査 (2名)

(3) 評価と課題

- ・**調査結果の分析とフィードバック** 本年度行った事業についてはいずれも調査を実施したものの、具体的な分析やその結果を他事業にフィードバックする段階には進めていない。したがって、調査結果の分析と、結果に基づいた他事業へのフィードバックを行う。
- ・**研究成果の公表** アンケート調査を用いた全体傾向の把握や、事例調査に基づく個別ケースの分析を踏まえ、更なる分析を行い、PFF プログラムや PD プログラムの設計や改善に資する結果を提示することが必要である。同時に、報告書の作成、学会発表、論文執筆、報告会の開催等を行い、研究成果を公表する。
- ・**研究プロジェクトの立ち上げ** 組織整備の状況や研究体制を考慮して、2010年度は目標 4-1 と 4-2 の2つの調査研究を優先した。そのため、残る 4-3 から 4-5 の3つの調査研究課題については、進捗しておらず、2011年度から本格的に着手する必要がある。教育活動のロジックモデルの構築のための調査研究、ならびに能力開発プログラムの効果測定のための調査研究、大学の管理職層の視点から見たキャリア形成と能力開発に関する課題についての調査研究、履修証明に関する調査研究を2011年度に進める。

そのために、研究開発員および共同研究員のさらなる委嘱を行い、研究体制を強化する。

- ・海外研究者の招聘 PD 活動の理論的發展を図るために、海外の研究者を招聘し、セミナーを開催する。特に、能力開発のキャリア・ステージ、大学教員の能力構造（研究能力と教育能力との関係）は、プログラムの開発にとっても中核であり、イギリス高等教育アカデミーやオーストラリアの Teaching-Research Nexus プロジェクトに関与している研究者の招聘を予定している。

5. PFFP の開発及び実施

(1) 目標

5-1 派遣準備プログラムとして、夏季休業期間中に1日プログラム、2～3月に大学教員として就職予定者向けプログラムの開発・実施を行う。

5-2 10月以降試行的に海外インターンシップを行う。

(2) 実施状況

- ・派遣プログラムの実施 当初計画していたスタンフォード大学での派遣プログラムは実施合意に至らなかったが、カリフォルニア大学バークレー校（UCバークレー）（2011年1月12～17日 Graduate Student Instructor セミナーへの参加、院生5名、教員3名参加）、メルボルン大学（同年2月26日～3月12日、院生8名参加、教員5名参加）2週間、日本向けコースでの派遣プログラムを実施した（表5-2, 5-3）。
- ・派遣準備プログラムの実施 派遣準備のために、「学生及び新任教員向けセミナー」（表5-1）、「英語で授業を：グローバル時代の大学教育をめざして」（同年2月19日、150分、参考資料3-3, No.43）を開催した。

表5-1 「学生及び新任教員向けセミナー」

日時	2011年1月29日（土）～30日（日）
場所	東北大学川内北キャンパス 管理棟 3階 大会議室
参加者数	14名
内容	<p>◎1月29日（土） 13:00～17:00</p> <p>13:00 開会挨拶</p> <p>13:10 講演「学習と教授の心理学」 邑本俊亮 情報科学研究科 教授</p> <p>14:20 ワークショップ「授業設計とシラバス作成：学習目標・授業内容・成績評価」 関内 隆 高等教育開発推進センター 教授・葛生政則 同センター 准教授</p> <p>◎1月30日（日） 13:00～16:00</p> <p>13:00 講演「最近の大学生像」 鈴木敏明 高等教育開発推進センター 教授</p> <p>14:00 講演「大学教師の役割」 羽田貴史 高等教育開発推進センター 教授・大学教育支援センター長</p> <p>15:00 総括討論</p> <p>16:00 閉会</p>

表 5-2 UC バークレー研修

プログラム形式	カリフォルニア大学バークレー校で新しく GSI として働く大学院生を対象とした Spring Teaching Conference (1月14日開催) にオブザーバーとして参加
期間 (移動日含む)	2011年1月12日(水) ~17日(月)
参加学生	5名 (男:3名 女:2名) (留学生3名)
引率教員	3名
事前研修	12月27日

表 5-3 メルボルン研修

プログラム形式	メルボルン大学高等教育研究センター (Center for the Study of Higher Education) が東北大学のためにデザインした University Teaching Certificate という名称の2週間のプログラム
期間 (移動日含む)	2011年2月26日(土) ~3月13日(日)
参加学生	8名 (男:4名 女:4名) (留学生5名)
引率教員	5名 (2月26日~3月5日 2名, 3月4日~12日 3名)

(3) 評価及び課題

- ・派遣プログラムの有効性 参加学生にとっては短期間でも大きな刺激になり、満足度が高いこと、教員養成に限らず、自分の研究テーマに関して、積極的に UC バークレーの教員を訪問するなど、狭い意味での教育力向上だけでなく、研究も含めて自己の能力開発への意欲があることが確認された。また、プログラムへの参加を通じて、教員研究者としての課題を自覚する機会となったのも大きな収穫である (参考資料 3-5, 3-6)。
- ・各国の大学教育と PFF の有効性の関係の解明 今後、プログラム参加者の経験を踏まえて、日本型大学教員準備プログラムの開発に結びつけるために、参加者による報告会を実施するが、それとともに、それぞれの国で行われている教育の内容、システム、方法を、教室レベルの教師-学生関係も含めて明確にし、それとの関係で、PFFP の内容を把握することを進めていく必要がある。
- ・派遣準備プログラムの充実 また、派遣準備プログラムとしての「院生・新任教員セミナー」で、院生・新任教員が今後扱ってほしいと考えているテーマは、「学びに対する学生の動機付けの方法」、「成績評価」、「学術分野別の教育方法」など多岐にわたる。これらの内容はセンターの教員のみで提供することは難しく、今年度採択した授業開発の成果も利用し、E ラーニングを活用するなど継続的にセミナーを提供するための工夫が必要である。
- ・派遣先の拡大 様々なタイプのプログラムに院生を派遣することで、多様な情報とデータを収集でき、日本型 PFFP モデルの構築にあたって参考になると考えられる。UC バークレー、メルボルン大学への派遣を継続すると共に、今後、派遣地域を拡大し、イギリス・カナダに広げて派遣交渉を進める。
- ・応募者と応募研究科の拡大 2010年度の海外派遣では半数が東北大学に留学をしている留学生であり、院生の応募がなかった研究科もあった。工学研究科、理学研究科、文学研究科などからも派遣できるよう広報、および研究科への働きかけ、プログラムの内容、応募方法について工夫す

る必要がある。

また、日本人学生の応募拡大にも取り組む。

- ・ **研究科との共同開発** 派遣プログラム参加院生から、それぞれの専門分野での教授法などを開催する要望が出ている。アメリカの PFFP の経験からも、研究科との連携が重要であり、複数の研究科と共同して、院生及び新任教員向けプログラム開発に着手する。
- ・ **他大学の院生派遣の検討** 教育関係共同利用拠点として、東北大学に限定せず、広く日本の優れた大学院生を海外に派遣し、大学教員としての教育力を養うことは、日本全体の大学教育の向上に有効である。派遣準備の手続やリスク管理などの課題が大きいが、東京・中部・近畿の研究大学の協力も得て、他大学の院生を含めた選抜と派遣を今後検討する。

6. キャリア・ステージに対応したプログラムの開発及び実施

(1) 目標

- 6-1 各キャリア・ステージに対応して、生涯にわたる能力開発を促すために、新任教員・中堅教員・中核人材のステージに対応したプログラムの試行版を作成する。
- 6-2 大学教員のキャリア・ステージに対応した能力開発のためのプログラム開発を高等教育開発推進センター教員が中心になって進める。
- 6-3 プログラムに従って、各種セミナー、講演会等を実施し、他大学の教職員に提供する。
- 6-4 大学教員の目指す院生が授業の実践経験を行える国内インターンシップの検討を行う。
- 6-5 国内インターンシップなどで、授業へのアドバイスなどを行う Professional Development 人材データベースを構築する。
- 6-6 高等教育開発推進センター内の教員のために、専門性開発活動を推進する。

(2) 実施状況

- ・ **プログラム開発** PD プログラムの枠組み（3 領域 11 カテゴリー）を設定し、これに基づいて授業開発を募集した（1 件 40 万円程度）。専用科目 23 件、兼用科目 9 件の応募があり、審査の結果、専用科目 24 件（554 万円）、兼用科目 9 件（19 万円）を採択した（参考資料 3-1）。兼用科目については 8 つ、専用科目は 1 つのセミナーを年度内に開催した。他については、年度内に報告書を提出後、2011 年度から実施するよう準備を進めている。
- ・ **セミナー、ワークショップの開催** PD プログラムの枠組みに沿って、各種のセミナー・シンポジウム・ワークショップを開催した（参考資料 3-2, 3-3）。総回数は 43 回、総参加者は 984 名（学内 555 名、学外 310 名、不明 119 名）にのぼる（内訳等は参考資料 3-2）。これらのセミナーは、動画撮影し、次年度以降、Internet School of Tohoku University (ISTU) を通じて提供できるよう準備を整えている。
- ・ **国内インターンシップ** 国内インターンシップは、東北地域高等教育推進会議で議論したが、制度上の問題などがあり、まだ結論を得るに至っていない。
- ・ **登録者制度と授業コンサルテーションの実施** PD 活動を担う人材候補者を把握するため、登録者制度を設けた。また、教育関係共同利用拠点として、授業コンサルティングを主要事業にして

いる愛媛大学から講師を招き、ワークショップを開催した（学内 13 名、学外 14 名、参考資料 3-3.No.31）。

- ・東北大学高等教育開発推進センターのランチタイム FD 東北大学高等教育開発推進センター教員の教育実践交流を図るため、ランチタイムの FD を 8 回開催し、延べ 153 人が参加した（参考資料 3-3, No.2, 4, 5, 7, 9, 19, 23, 33）。高等教育開発推進センターは、年 2 回程度の教員会議があるほか、全体の教員が集まる会議がないため、親睦や調査研究のアイデア、シンポジウムの企画に発展するなど大きな役割を果たした。

(3) 評価及び課題

- ・参加者のニーズの充足 試行的段階ではあるが、多様なプログラムを提供し、ニーズに対応できたことは、参加者へのアンケート（参考資料 3-4）でも検証できる。受講者の約 95%が「満足した」または「とても満足した」と回答している。参加者の多くは（大学）教員だが、その勤務年数や職務は多様であり、ニーズも多岐にわたる。多様なプログラム提供に努めたことが、高い満足度に繋がっていると考えられる。また、多様なプログラムの提供は潜在的なニーズへの対応にも繋がった。たとえば、「職員の能力開発に関するシンポジウム」は（参考資料 3-3, No.36）、従来多かった教員の参加者に加え、職員層の参加を拡大した。参加者の中には、本センターによる持続的な取り組みを期待し、積極的な協力も申し出る者もいた。
- ・提供形態の改善 2011 年度は、授業開発プログラムに基づいて、実施・提供を行うが、①プログラムとして具体化する場合の組み合わせ、②オン・デマンドで行うための形態など、課題が多い。申請者に対して、4～5 月に事前審査を行い、授業内容を準備してもらうこと、平日の 5 時限、夏・冬休みの開講、ISTU を活用した提供を行う。
- ・独創的教育プログラムの開発 PDプログラムのうち、「教育内容・カリキュラム論L-03」、「教授技術論L-04」、「学習指導法S-01」、「実験指導法S-02」は、現在のところ開発・提供が十分ではない。この領域は、日本のPDないしFDで遅れている部分であり、海外の専門家の招聘や開発資金の提供と研究科を含めた開発グループの組織化など集中的に進める。
- ・放送大学との連携 全国的な提供のために、放送大学 ICT 活用・遠隔教育センターと共同し、同センターの UPO-NET（オンライン学習大学ネットワーク）を通じた提供を進める。
- ・中核人材派遣プログラムの開発と実施 教育関係共同利用拠点の経費が確定したので、中核人材（ファカルティ・デベロッパー、部局長・学科長など管理者）を対象にした派遣プログラムの検討と試行的実施を行う。

7. 研究成果の発表・出版

(1) 目標

7-1 研究的出版物および主に実践的な内容を中心にした成果物（ハンドブック・ブックレット）を刊行する。

7-2 研究成果を学会・研究科等で発表し、社会に還元する。

(2) 実施状況

- ・ **研究成果の出版** 研究的出版物としては、東北大学出版会から高等教育ライブラリを創刊し、No.1『教育・学習過程の検証と大学教育改革』（2010年9月13日開催シンポジウムの記録、参考資料5-14）、No.2『高大接続関係のパラダイム転換と再構築』（過去の東北大学高等教育フォーラム報告の再編集）の2冊を刊行したほか、報告書『発達障害学生に対する学習・キャリア支援-大学と社会の連携』（IDE大学セミナー、同年11月8日開催、参考資料3-3、No.25）を出版した。
- ・ **ブックレットの出版** PDブックレット『すてきな大学教員をめざすあなたに』を編集・出版し、東北大学の全ての教員および博士課程学生に配布する予定である。
- ・ **国際シンポジウムの報告書編集** 「国際シンポジウム 大学教育開発とネットワーク・大学院教育の役割」を英語版および日本語版で出版することにし、現在編集を進めている。
- ・ **講演および学会発表** 学外からの要望に応じ、大学教育支援センター教員が、各種の講演会や発表を行った。京都大学教育関係共同利用拠点での講演、名古屋大学、大阪大学、筑波大学、東洋大学、関西学院大学、玉川大学、大阪府立大学、九州地区IDE、近畿地区一般教育学会での講演、大学教育学会、日本高等教育学会での課題研究報告を行った。

(3) 評価及び課題

- ・ **ブックレットのシリーズ化** 従前から行ってきた出版活動を、さらに質を上げて展開できた。また、ブックレットにより研究成果をより簡便に普及を進めることができた。ブックレットのシリーズ化を進める。
- ・ **学会活動の推進** 調査研究の成果を広く発表し、大学教職員の能力開発に関する理論水準の向上に貢献する。大学院教育に関する調査に基づき、日本高等教育学会（2011年5月）で共同発表、大学教員調査に基づき日本教育社会学会で共同発表（同年9月）、台湾比較教育学会での講演（同年11月）の準備をそれぞれ進めている。
- ・ **高等教育開発講座の企画** 高等教育開発講座の出版については企画段階であり、ひき続き検討する。

8. 2011年度以降の課題

特に重要で事業全体の成功にかかわり、長期的視点で検討すべき課題は次の事項である。

- (1) 理学・工学・文学など伝統的研究科の協力と、当該研究科の学生のプログラム参加を促すために、どのような方策が有効か。
- (2) 各分野での教育論（例：理学教育論、語学教育論）など、教育内容・教材開発を進める必要がある。高等教育開発推進センター教員と他学部との協力を進めるために、どのような方策が有効か。
- (3) アドバイザーなど専門性開発を進める中核人材をどこから選抜し、継続的な活動に寄与してもらうための方策は何か。
- (4) 日本の大学教育全体の水準を維持・向上させるためにどのようなことが必要で、全国的な拠点として東北大学は何をすべきか。

- (5) 他の教育関係共同利用拠点や、教授・学習センター、大学関係団体とどのような関係を構築すべきか。
- (6) UC バークレー、メルボルン大学など諸外国の組織、高等教育機関との連携を強化し、事業を推進する為に、今後取り組むべき課題と方策は何か。

3-1. Professional Development プログラム開発科目一覧

(1) 専用科目

カテゴリー		授業題目	応募者（代表者）氏名 (所属・役職)	研究開発費
高等教育論 L-01	1	英語で授業を行う方法	Todd ENSLEN (高等教育開発推進センター・講師)	350,000
	2	大学入学者選抜の基礎知識	鈴木敏明(高等教育開発推進センター・教授)	200,000
	3	科学と社会の相互作用	本堂毅(理学研究科・助教)	200,000
	4	大学における英語教育論	Vincent SCURA (高等教育開発推進センター・講師)	200,000
大学教員論 L-02	5	大学教員の危機管理	藤本敏彦(高等教育開発推進センター・准教授)	100,000
	6	大学教員の責務と誇りー自然科学系学生の能力と意欲の開発ー	山口高弘(農学研究科・教授)	100,000
	7	短期留学の危機管理	山田直子(国際交流センター・講師)	100,000
教授技術論 L-04	8	留学生学習支援実習	佐藤勢紀子(高等教育開発推進センター・教授)	400,000
	9	ものづくり実践型プロジェクト・ベース・ラーニング・プログラムの設計と進めかた	吉田和哉(工学研究科・教授)	400,000
	10	ポートフォリオによる修学指導	田中仁(工学研究科・教授)	300,000
教授技術論 L-04	11	学生の心をつかみ、授業を楽しむ方法ー動物食品機能学を題材としてー	北澤春樹(農学研究科・准教授)	200,000
	12	外国語授業の設計と展開：情報端末を共有する学生同士のインタラクションに基づくコミュニケーション能力涵養・強化の実現	志柿光浩(国際文化研究科・教授)	390,400
	13	盤ゲームを用いた教授法	浜田良樹(情報科学研究科・講師)	300,000
教授技術論 L-04	14	教育測定の原理と方法	倉元直樹(高等教育開発推進センター・准教授)	200,000
	15	授業のマネージメント	邑本俊亮(情報科学研究科・教授)	200,000

学習指導法 S-01	16	学内各組織と連携した基礎物理学系授業の設計と授業運用技術	岩崎信(元高等教育開発推進センター・非常勤講師)	200,000
	17	実務教育入門	村井ユリ子(薬学研究科・准教授)	250,000
研究指導法 S-03	18	海外で研究してみよう	村上祐子(理学研究科・准教授)	300,000
	19	プロジェクトマネジメントベース研究推進法	加藤修三(電気通信研究所・教授)	300,000
学生論 W-01	20	発達障害学生支援	田中真理(教育学研究科准教授)	250,000
	21	学生指導におけるコミュニケーションスキル	吉武清實(高等教育開発推進センター・教授)	300,000
	22	特別な配慮を要する学生の指導・対応		
	23	大学におけるハラスメント防止の基本知識		
キャリア教育 W-03	24	(学生の)進路支援・就職指導法	千葉政典(高等教育開発推進センター・講師)	300,000
総額				5,540,400

(2) 兼用科目

カテゴリー		授業題目	応募者（代表者）氏名 (所属・役職)	研究開発費
高等教育論 L-01	1	データに基づくカリキュラム・マネジメントー質保証の文脈における大学教育改善と IRー (講演会)	羽田貴史 (高等教育開発推進センター・教授)	80,000
	2	教育のカー考古学からの検証 (シンポジウム、日本西アジア考古学会共催)	芳賀満 (高等教育開発推進センター・教授)	50,000
実験指導法 S-02	3	理科実験教育プログラム研修 (教員・ティーチングアシスタントガイダンス)	関根勉 (高等教育開発推進センター・教授)	-
研究指導法 S-03	4	研究のための日本語スキル (授業、国際文化研究科共通関連科目)	佐藤勢紀子 (高等教育開発推進センター・教授)	2,000 円 x 参加者数
	5	国際文化研究科言語文化交流論特論 B (授業)		10,000
学生論 W-01	6	学生調査と教育改善 (シンポジウム)	串本剛 (高等教育開発推進センター・講師)	-
学生相談 W-02	7	相談心理学 II (授業、全学教育開講科目 [教職に関する科目])	鈴木敏明 (高等教育開発推進センター・教授)	-
キャリア教育 W-03	8	ライフキャリアデザイン (授業)	千葉政典 (高等教育開発推進センター・講師)	
健康教育 W-04	9	健康科学セミナー	飛田渉 (高等教育開発推進センター・教授)	50,000
総額				190,000

3-2. PD プログラム実施科目一覧（概要）

高等教育のリテラシー形成関連 コード：L(Literacy)

カテゴリー	プログラム	参加人数
高等教育論 L-01	■ 2010年6月30日（水） 13:00～17:00 発足記念シンポジウム 大学教員養成と大学院教育の課題	65名 (学内29、学外36)
	■ 2010年7月22日（木） 13:30～15:30 第10回東北大学高等教育講演会 カリキュラム・マネジメントとは何か - Institutional Research：大学教育の運営と質保証-	24名 (学内14、学外10)
	■ 2010年7月23日（金） 15:00～17:00 第14 回東北大学高等教育国際セミナー 国境を越える大学教育: 留学生の安心保障-オーストラリアの事例から-	27名 (学内15、学外12)
	■ 2010年8月24日（火） 9:30～17:00 国際シンポジウム-大学教育開発とネットワーク・大学院教育の役割	103名 (学内17、学外86)
	■ 2010年9月27日（月） 14:00～16:00 大学の国際化とマネジメント-世界リーディング・ユニバーシティ「研究」の課題-	24名 (学内14、学外9)
	■ 2010年12月17日（金） 13:00～17:00 明日の大学を担う職員をどう育てるか?~大学職員の能力開発に関するシンポジウム~	90名 (学内49、学外41)
	■ 2011年1月7日（金） 10:00～17:30 国際シンポジウム 日本とフランス語圏の高等教育事情とICTの活用方策	49名 (学内16、学外33)
	■ 2011年1月29日（土） 13:00～16:55 2010年度 日本西アジア考古学会 公開セミナー「西アジアにおける教育の起源と展開」	17名 (学内13、学外4)
	■ 2011年3月3日（木） 13:30～16:00 大学の危機管理-正課・課外活動のリスクマネジメント-	32名 (学内26、学外6)

カテゴリー	プログラム	参加人数
大学教員論 L-02	■ 2010年10月26日 (火) 16:20～17:50 大学教員という職業	70名 (学内67、学外3)
	■ 2010年11月2日 (火) 16:20～17:50 大学教員という職業 (Part 2) - 自然科学に携わる大学教員の立場から-	64名 (学内63、学外1)
	■ 2011年1月29日 (土) ～ 30日 (日) すてきな大学教員をめざすあなたに 「院生・新任教員向けセミナー」 1日目	20名 (学内19、学外1)
	■ 2011年1月29日 (土) ～ 30日 (日) すてきな大学教員をめざすあなたに 「院生・新任教員向けセミナー」 2日目	20名 (学内19、学外1)
教育内容・ カリキュラム論 L-03	■ 2010年11月19日 (金) 13:00～17:00 第12回東北大学高等教育講演会 「科学と社会 ～科学・社会リテラシー教育のあり方と現代的意義～」	43名 (学内32、学外11)
教授技術論 L-04		





専門教育での指導力形成関連 (各専門分野) コード : S (Specialty)

カテゴリー	プログラム	参加人数
学習指導法 S-01	■ 2010年12月13日 (月) 13:00～17:00 「授業コンサルティング入門」 ワークショップ	27名 (学内13、学外14)
実験指導法 S-02	■ 2010年11月19日 (金) 9:30～10:30 概要説明 13:00～授業見学 第1回「自然科学総合実験」授業公開	7名 (学内・外不明)
	■ 2010年12月17日 (金) 11:00～12:00 概要説明 13:00～授業見学、意見交換 第2回「自然科学総合実験」授業公開	11名 (学内・外不明)
研究指導法 S-03	■ 2010年12月2日 (木) 13:00～14:30 「日本語による論文作成の指導」 Part 1	名 (学内、学外)
	■ 2010年12月9日 (木) 13:00～14:30 「日本語による論文作成の指導」 Part 2	名 (学内、学外)
	■ 2010年12月16日 (木) 13:00～14:30 「日本語による論文作成の指導」 Part 3 (最終回)	名 (学内、学外)

学生支援力形成関連 コード : W (Health & Welfare)

カテゴリー	プログラム	
学生論 W-01	■ 2010年9月13日 (月) 14:00~17:30 第11回東北大学高等教育講演会 学生調査と教育改善	30名 (学内12、学外18)
	■ 2011年2月16日 (水) 15:00~16:30 公開講演会「教育価値観の国際比較—多様な学生への接し方を考える—」	35名 (学内25、学外10)
学生相談 W-02	■ 2010年11月8日 (月) 13:00~17:20 平成22年度IDE 大学セミナー「発達障害学生に対する学習・キャリア支援」	90名 (学内、学外)
キャリア教育 W-03	■ 2010年10月26日 (月) 16:20~17:50 大学教員という職業〈Part1〉—文系教員の事例—	70名 (学内67、学外13)
	■ 2010年11月2日 (月) 16:20~17:50 大学教員という職業〈Part2〉—自然科学に携わる大学教員の立場から—	64名 (学内63、学外1)
健康教育 W-04	■ 2010年9月28日 (火) 16:30~17:30 2010年 第1回健康科学セミナー 学生と腸疾患」	名 (学内、学外)
	■ 2010年10月26日 (火) 16:30~17:30 2010年 第2回健康科学セミナー「学生と睡眠呼吸障害」	1名 (学内1、学外)
	■ 2010年11月30日 (火) 16:30~17:30 2010年 第3回健康科学セミナー「学生と生活習慣病—肥満・糖尿病への生活介入」	1名 (学内、学外1)
	■ 2010年12月21日 (火) 16:30~17:30 2010年 第4回健康科学セミナー「学生と歯の健康」	名 (学内、学外)

3-3. PD プログラム実施科目一覧 (2010 年度)



No	開催日	事業名	ポスター
1	2010 4.2	<p>第13回東北大学高等教育国際セミナー 教員の力量向上と現職教育 —日本と中国の教員は何を考えているのか—</p> <p>叶 林 Ye Lin (杭州師範大学准教授・日本学術振興会外国人特別研究員)</p>	
2	2010 5.7	<p>ランチタイムFD「FD研究会—研究と教育の関係を探る」 第1回 講義型授業でいかに学生の主体性を育むか —全学教育科目「歴史学」の実践を通して 関内 隆 (高等教育開発推進センター副センター長・教授)</p>	
3	2010 5.21	<p>第12回 東北大学高等教育フォーラム(新時代の大学教育を考える [7]) 良質な大学入試問題の条件—テストの理論と現場の工夫—</p> <p>基調講演1:「テストの理論と大学入試の教育機能」 中京大学現代社会学部 村上 隆 教授</p> <p>基調講演2:「良い大学入試問題とは?—大学側の立場から—」 東北大学教養教育院 森田 康夫 総長特命教授</p> <p>現状報告:「高校における大学入試問題の利活用」 小村田 達也 (宮城県仙台第二高等学校教諭) 佐藤 英司 (山形県立山形東高等学校教諭) 高梨 誠之 (長野県長野高等学校教諭)</p>	
4	2010 5.26	<p>ランチタイムFD「FD研究会—研究と教育の関係を探る」 第2回 形式陶冶を重視した授業設計の試み —大学教員と大学生の接点はどこにあるのか 串本 剛 (高等教育開発推進センター高等教育開発部高等教育開発室講師)</p>	

No	開催日	事業名	ポスター
5	2010 6.10	<p>ランチタイムFD「FD研究会－研究と教育の関係を探る」 第3回 英語でのコミュニケーション方法を学生に教えること－調査と教室での実践 Teaching students how to communicate in English: Research and Classroom Practices Enslent Todd (高等教育開発推進センター全学教育推進部語学教育室講師)</p>	
6	2010 6.12	<p>『フランスのマンガ家が画く日本』ピエール・ガジェウスキー講演会・トークショー PieR Gajewski (漫画家)</p>	
7	2010 6.23	<p>ランチタイムFD「FD研究会－研究と教育の関係を探る」 第4回 東北大学の初年次教育科目「自然科学総合実験」 －科目をとおした学生支援 関根 勉 (高等教育開発推進センター全学教育推進部理科実験教育室教授)</p>	
8	2010 6.30	<p>「教育関係共同利用拠点」発足記念シンポジウム 「国際連携を活用した世界水準の大学教員養成プログラム(PFFP)開発」 －大学教員養成と大学院教育の課題－ 基調講演：「大学院教育と大学教育の課題」 安西 祐一郎 (慶応義塾学事顧問) シンポジウム：「大学教員養成と大学院教育の課題」 樋口 聡 (文部科学省高等教育局大学振興課大学改革推進室長) 野家 啓一 (東北大学理事) 花輪 公雄 (東北大学理学研究科長) 羽田 貴史 (東北大学高等教育開発推進センター教授・大学教育支援センター長)</p>	

No	開催日	事業名	ポスター
9	2010 7.16	ランチタイムFD「FD研究会－研究と教育の関係を探る」 第5回 造形言語を中心とした古代史教育の意義 ー対象を相対化する力と時間軸の回復の為に 芳賀 満 (高等教育開発推進センター全学教育推進部人文社会科学教育室教授) 大学教員としてどう働くか ー研究・教育・管理運営・家庭・地域社会 羽田 貴史 (高等教育開発推進センター全学教育開発部高等教育開発室教授)	
10	2010 7.22	第10回 東北大学高等教育講演会 カリキュラム・マネジメントとは何か ーInstitutional Research: 大学教育の運営と質保証ー 鳥居 朋子 (立命館大学教育開発推進機構教授)	
11	2010 7.23	教育関係共同利用拠点提供プログラム 第14回 東北大学高等教育国際セミナー 国境を越える大学教育: 留学生の安心保障 ーオーストラリアの事例からー サイモン・マージンソン (メルボルン大学高等教育研究センター教授)	
12	2010 8.23	International Workshop 国際ワークショップ Assessment 2.0 アセスメント 2.0 ～a more authentic experience for both the student and the teacher (教員と学生にとってのより「真正」な経験へ)～ Geoffrey Crisp (Centre for Learning and Professional Development, University of Adelaide)	



No	開催日	事業名	ポスター
13	2010 8.24	<p>教育関係共同利用拠点「国際連携を活用した大学教育力開発の支援拠点」 国際連携を活用した世界水準の大学教員養成プログラム(PFFP)開発 国際シンポジウム 大学教育開発とネットワーク・大学院教育の役割</p> <p>講演 1: アメリカにおける大学教育の課題と PFFP Dieter J. Schönwetter (Core Committee, Professional and Organizational Development Network in Higher Education (POD), USA)</p> <p>講演 2: イギリスにおける大学教育の課題と PFFP Liz Shrivs (Co-Chair, Staff and Educational Development Association (SEDA), UK)</p> <p>講演 3: オーストラリアにおける大学教育の課題と PFFP Geoffrey Crisp (President, The Higher Education Research and Development Society of Australasia (HERDSA), AUS)</p> <p>講演 4: カナダにおける大学教育の課題と PFFP Joy Mighty (President, Society for Teaching and Learning in Higher Education (STLHE), Canada)</p> <p>講演 5: 日本における大学教育の課題 松下 佳代 (京都大学高等教育研究開発推進センター教授・FD ネットワーク代表者会議)</p>	
14	2010 9.13	<p>第 11 回東北大学高等教育講演会 学生調査と教育改善 ～教育・学習過程モデルの適用可能性～</p> <p>報告 1: 「J-CIRP の開発意図と期待される役割(仮題)」 山田 礼子 (同志社大学社会学部教育文化学科教授)</p> <p>報告 2: 「筑波大学における学生調査の利用と教育改善: 知識情報・図書館学類の事例」 溝上 智恵子 (筑波大学図書館情報メディア研究科教授)</p> <p>報告 3: 「全国大学生調査の開発意図と期待される役割(仮題)」 小方 直幸 (広島大学高等教育研究開発センター教授)</p> <p>報告 4: 「宮崎大学における学生調査の利用と教育改善(仮題)」 藤埴 智一 (宮崎大学教育研究・地域連携センター准教授)</p>	
15	2010 9.16	<p>多文化共生コミュニケーション能力を育む地域日本語教育</p> <p>石井 恵理子 (東京女子大学教授)</p>	
16	2010 9.26	<p>対照研究のたのしみ—日本語・中国語・韓国語— 井上 優 (国立国語研究所・言語対照研究系・教授)</p>	




No	開催日	事業名	ポスター
17	2010 9.27	大学の国際化とマネジメント —世界リーディング・ユニバーシティ「研究」の課題— 米澤 彰純（高等教育開発推進センター高等教育開発部高等教育開発室准教授）	
18	2010 9.28	2010年第1回健康科学セミナー 「学生と腸疾患」 木内 喜孝（東北大学高等教育開発推進センター 保健管理センター）	
19	2010 10.8	ランチタイムFD「FD研究会—研究と教育の関係を探る」 第6回 東北大学の「展開中国語」学習者の語学力・学習ニーズなどの基礎調査』について 張 立波（高等教育開発推進センター 全学教育推進部語学教育室講師）	
20	2010 10.26	大学教員という職業〈Part 1〉 羽田貴史（高等教育開発推進センター教授・大学教育支援センター長）	




No	開催日	事業名	ポスター
21	2010 10.26	2010年第2回健康科学セミナー 「学生と睡眠呼吸障害」 飛田 渉（高等教育開発推進センター 保健管理センター教授）	
22	2010 11.2	大学教員という職業〈Part 2〉 ー自然科学に携わる大学教員の立場からー 関根 勉（高等教育開発推進センター教授）	
23	2010 11.5	ランチタイムFD「FD研究会ー研究と教育の関係を探る」 第7回 韓国の近現代劇成立と日本の影響 金 鉉哲（高等教育開発推進センター全学教育推進部 語学教育室講師）	
24	2010 11.15	第4回東北大学基礎ゼミFD・ワークショップ オリエンテーション： 「全学教育における基礎ゼミの意義と実施に向け」 関内 隆（学務審議会基礎ゼミ委員会委員長） 基礎ゼミ実践事例の報告： ①「アレクサンドロス大王の考古学ーユーラシア大陸から考える」 芳賀 満（高等教育開発推進センター教授） 横川 琴実（履修学生（基礎ゼミ発表会最優秀賞受賞者）経済学部1年） ②「法と科学の接点：科学を通して法を、法を通して科学を考える」 本堂 毅（理学研究科助教） ③「自分の口を知る」 山本 照子（歯学研究科教授） ④「ビジネス入門コース～ビジネスゲームで学ぶ経営学・会計学入門」 浜田 良樹（情報科学研究科講師） 講演：「変化する学生気質と学生指導上の留意点～学生相談の近年の傾向から～」 吉武 清實（高等教育開発推進センター教授）	

No	開催日	事業名	ポスター
25	2010 11.8	<p>平成22年度IDE 大学セミナー 「発達障害学生に対する学習・キャリア支援」</p> <p>基調講演：「発達障害学生の修学支援にかかわる現状と課題—東北大学における取り組みを踏まえて—」 川住 隆一（東北大学大学院教育学研究科 教授）</p> <p>講演1：「富山大学におけるトータル・コミュニケーション・サポート～シームレスな社会参入支援の構築～」 西村 優紀美（富山大学学生支援センター 准教授）</p> <p>講演2：「障害のある学生の修学支援について～障害学生の修学支援に関する実態調査とJASSOの取組～」 荒木 昌美（独立行政法人日本学生支援機構 学生生活部特別支援課長）</p> <p>講演3：「大学から職業への移行支援の課題～高等教育を選択した事例が示唆すること～」 望月 葉子（独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構 障害者職業総合センター 主任研究員）</p>	
26	2010 11.19	<p>第1回「自然科学総合実験」授業公開</p>	
27	2010 11.19	<p>第12回東北大学高等教育講演会 「科学と社会～科学・社会リテラシー教育のあり方と現代的意義～」</p> <p>講演1：今なぜ＜科学と社会＞なのか 村上 陽一郎（東洋英和女学院大学 学長）</p> <p>講演2：総研大における社会リテラシー教育 平田 光司（総合研究大学院大学 教授）</p> <p>講演3：異分野融合研究教育の現状と高度化への課題 井小萩 利明（東北大学国際高等研究教育機構 機構長）</p>	
28	2010 11.30	<p>2010年第3回健康科学セミナー 「学生と生活習慣病—肥満・糖尿病への生活介入」</p> <p>小川 晋（東北大学 保健管理センター）</p>	

No	開催日	事業名	ポスター
29	2010 12.2	「日本語による論文作成の指導」 Part 1	
30	2010 12.9	「日本語による論文作成の指導」 Part 2	
31	2010 12.13	「授業コンサルティング入門」ワークショップ 佐藤 浩章（愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室准教授） 大竹 奈津子（愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室特任助教）	
32	2010 12.15	第16回東北大学高等教育国際セミナー「中国における教育史の現在」 講演1：中国における教育史研究の現状 田 正平（浙江大学中外教育現代化研究所所長, 中国教育学会教育史学会理事長, 教授） 講演2：中国における高等教育研究の現状 叶 林（杭州師範大学准教授）	

No	開催日	事業名	ポスター
33	2010 12.16	<p>ランチタイムFD「FD研究会—研究と教育の関係を探る」 第8回 POD カンファレンス—FD のベストプラクティスを求めて</p> <p>浜田 良樹 (情報科学研究科講師 BASE project 代表)</p>	
34	2010 12.16	<p>「日本語による論文作成の指導」 Part 3 (最終回)</p>	
35	2010 12.17	<p>第2回「自然科学総合実験」授業公開</p>	
36	2010 12.17	<p>「明日の大学を担う職員をどう育てるか?~大学職員の能力開発に関するシンポジウム~」</p> <p>報告1:『大学のガバナンス改革と職員開発—組織文化、リーダーシップ、学習—』 大場 淳 (広島大学高等教育研究開発センター・准教授)</p> <p>報告2:『職員開発の現状と課題—私立大学を中心に—』 篠田 道夫 (日本福祉大学常任理事)</p> <p>報告3:『これからの大学経営と大学職員—国立大学の立場から—』 上杉 道世 (慶應義塾大学信濃町キャンパス事務長・元東京大学理事)</p>	

No	開催日	事業名	ポスター
37	2010 12.21	2010年第4回健康科学セミナー 「学生と歯の健康」 北 浩樹 (高等教育開発推進センター保健管理センター)	
38	2011 1.7	国際シンポジウム 日本とフランス語圏の高等教育事情とICTの活用方策 講演1: フランスの高等教育における大学の位置—大衆的高等教育機関のフランス的特徴 夏目達也 (名古屋大学) 講演2: 日本の高等教育でのICT活用の動向「ICT活用教育に関するアンケート調査2009」結果より 苑 復傑 (放送大学) 報告1: 岩手大学におけるICTを活用した教育改善—「匠の技」伝承プロジェクト&フランス・カナダ調査報告— 江本 理恵 (岩手大学) 報告2: ナント大学におけるICTを活用した教育改善-教育実践術の進化- フレデリック・アベール (ナント大学) 報告3: リヨン第3大学におけるICTを活用した教育改善-量的eラーニングから質重視のeラーニングへ- ヤン・ベルゴール (リヨン第3大学) 報告4: モントリオール高等経営研究学院におけるICTiを活用した教育改善—その活用例と教育への統合を成功に導く戦略— パスカル・ブラン (教育コンサルタント)	
39	2011 1.29 -30	すてきな大学教員をめざすあなたに 院生・新任教員向けセミナー 2days 1月29日 講演1: 「学習と教授の心理学」 邑本 俊亮(情報科学研究科准教授) WS: 「授業設計とシラバス作成: 学習目標・授業内容・成績評価」 関内 隆(高等教育開発推進センター副センター長) 葛生 政則(同センター准教授) 1月30日 講演1: 「最近の大学生像」 鈴木 敏明(高等教育開発推進センター教授) 講演2: 「高等教育機関としての大学の役割」 羽田 貴史(大学教育支援センター長)	
40	2011 2.16	公開講演会 「教育価値観の国際比較—多様な学生への接し方を考える—」 加賀美 常美代 (お茶の水女子大学教授)	

No	開催日	事業名	ポスター
41	2011 2.19	英語で授業を : グローバル時代の大学教師をめざして Classroom Teaching in English Part : 1.大学院生編 SHEARON Ben (東北大学高等教育開発推進センター) SCURA Vincent (東北大学高等教育開発推進センター) ENSLEN Todd (東北大学高等教育開発推進センター)	
42	2011 3.3	大学の危機管理 正課・課外活動のリスクマネジメント 講演 : 「大学教職員の危機管理 ～正課・課外活動を中心として～」 藤井 昌雄 (国大協サービス事業部次長) 報告 1 : 「東北大学における教育支援のリスクマネジメント」 浅沼 良庸 (教育・学生支援部教務課長) 報告 2 : 「東北大学における課外活動のリスクマネジメント」 白崎 隆典 (教育・学生支援部学生支援課長)	
43	2011 3.9	英語で授業を : グローバル時代の大学教師をめざして Classroom Teaching in English Part2 : 教員編 SHEARON Ben (東北大学高等教育開発推進センター) SCURA Vincent (東北大学高等教育開発推進センター) ENSLEN Todd (東北大学高等教育開発推進センター)	

3-4. PD プログラム参加者アンケート結果

2010 年度に実施した PD プログラムの参加者評価について報告をする。プログラムは 2011 年 1 月までに 39 回実施し、総参加者数は 601 名である。プログラムのリストは参考資料 3-2 を参照いただきたい。参加者評価アンケートはウェブ上のアンケートシステムを利用して 481 名に送り、55 名からの回答が得られた。

1. 属性情報

ほとんどの回答者が東北大学を含めた大学に勤務をしている教職員で、所属する大学の設置形態別に見ると、国立大学が多く、所在地としては宮城県からの参加が一番多かった。職種としては、教職員の割合は同じくらいで、勤務年数は 5 年以下から 15 年以上まで均等に分散しているため、回答者の偏りは少ないといえる。しかし、職務については、教務・学生関係の仕事に関わっている回答者が多かった。これは、PD プログラムのテーマの多くが高等教育論や学生に関わる内容であったからだと考えられる。

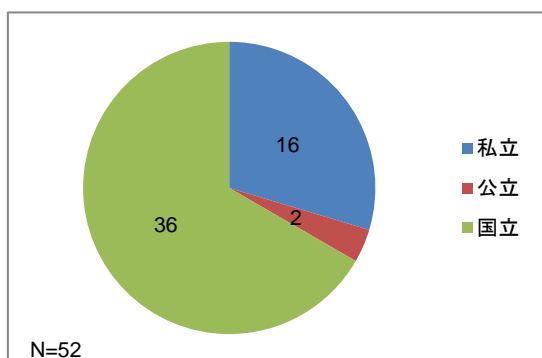


図 1 設置形態

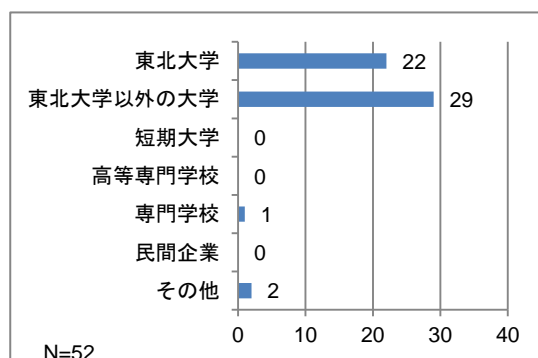


図 2 所属機関

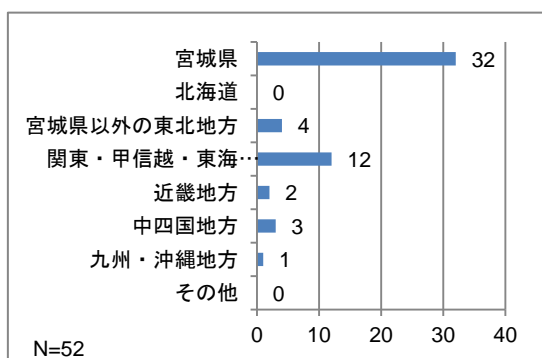


図 3 所在地

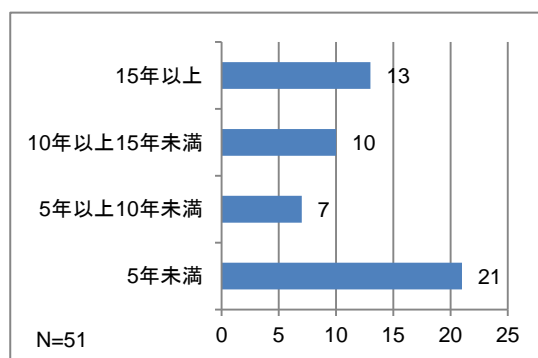


図 4 勤務年数

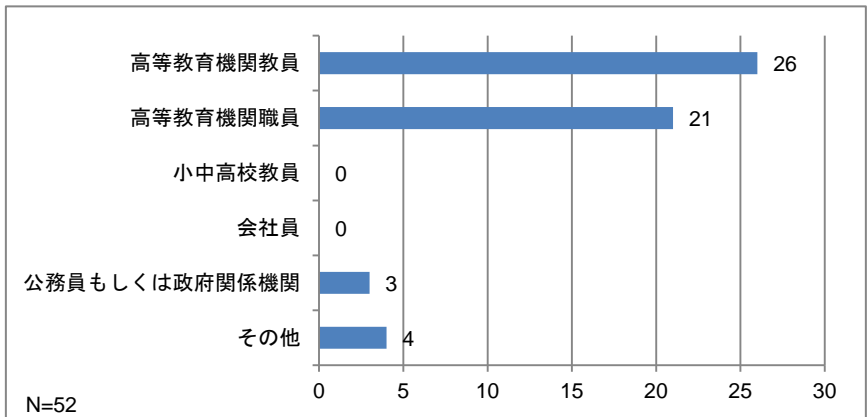


図5 職種

2. 参加目的と効果

PDプログラム参加目的を聞いたところ、専門知識を身につけること、他大学の取り組みを知ること、そして抱えている課題などに対する解決策を探ることが回答者にとって重要であることがわかった。

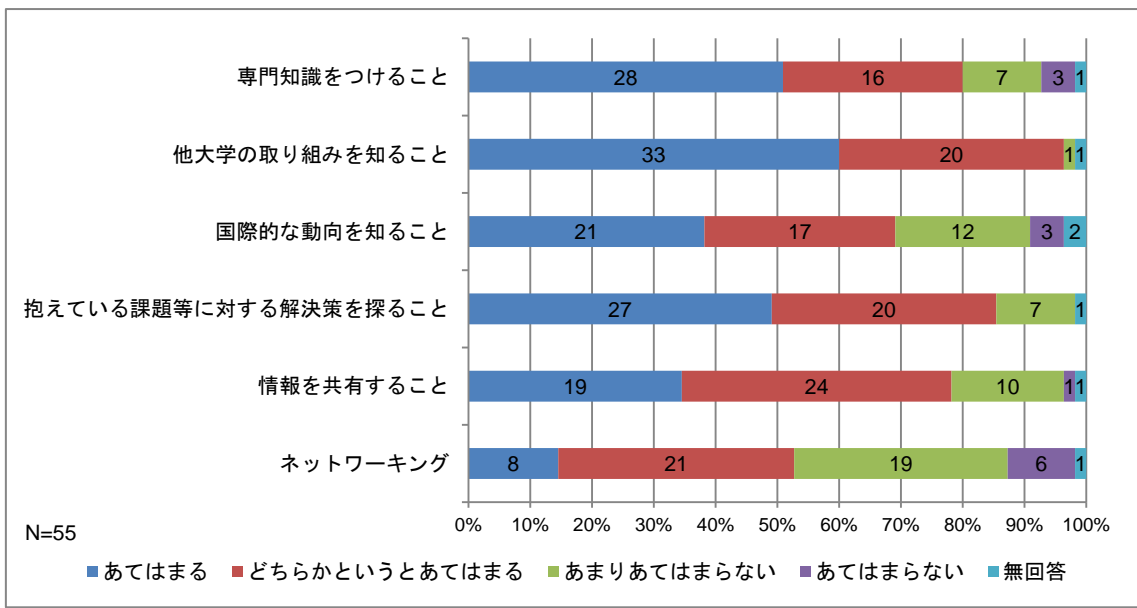


図6 参加理由

これに対し、プログラムに対する満足度は高いため、アンケートの回答者については参加目的が満たされたと言えるだろう。しかし、各PDプログラムにおける評価を行っていないため、特にどのプログラムにおける満足度や評価が高いのかを明らかにすることはできない。2011年度実施の際には、改善点をより明らかにするために、各々のPDプログラムに対する評価を行う必要があると考える。

自由記述からは「貴センターの幅広いネットワークを活用した多様な講師陣による卓越した知見をうかがえる機会を提供していただき、感謝しています」、「様々なプログラムの提供をありがとうございます」というように、高等教育研究者だけではなく、多種多様な教員があつまる本センターの特徴がプログラムにも生かされ、回答者の満足度を高める結果となっているといえる。

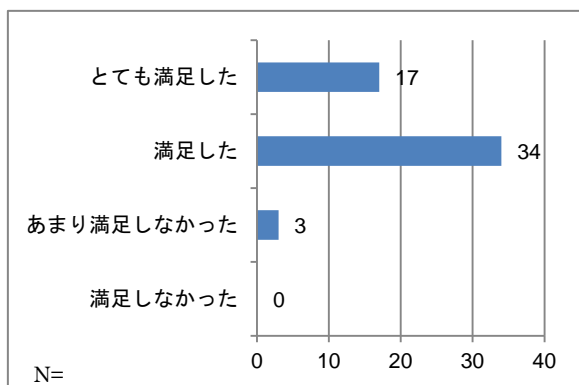


図7 満足度

プログラムの効果については、関心のある事柄について友達や同僚に話をしたり、さらに自分で調査をしたり学習をした回答者が多かったことから、プログラムが動機づけとなり、なんらかの意識改革や自己開発が進んでいると考えられる。

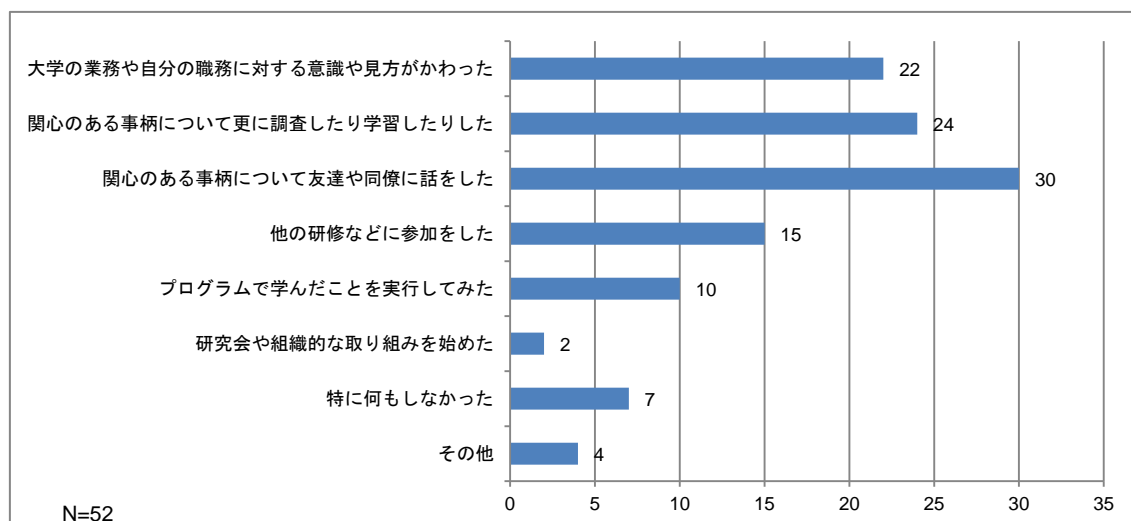


図8 プログラム参加後の行動

3. 今後の活動

今後、PDプログラムで扱うテーマとして最も要望が多いのが大学制度・組織や管理運営など高等教育全般に関することだ。これは、学士課程教育に対する指針や教育の質保証、競争的資金など大学運営に影響を与える高等教育政策に対して対応しなければならない背

景を反映していると考えられる。また、本アンケートの回答者の約半数が10年以上高等教育機関に勤務をしており、管理や指導をする立場にいるためだと考えられる。その他に要望として多かった内容は、教育内容や教授技術に関すること、大学教員という職業やキャリアに関することである。より具体的なテーマとしては、ボーダーラインの学生に対する教育方法や認知科学的に効果のある授業方法、大学教育の可視化の方法、など、大学の大衆化による課題や高等教育政策の動向によって引き起こされている課題に関連するものがあげられている。

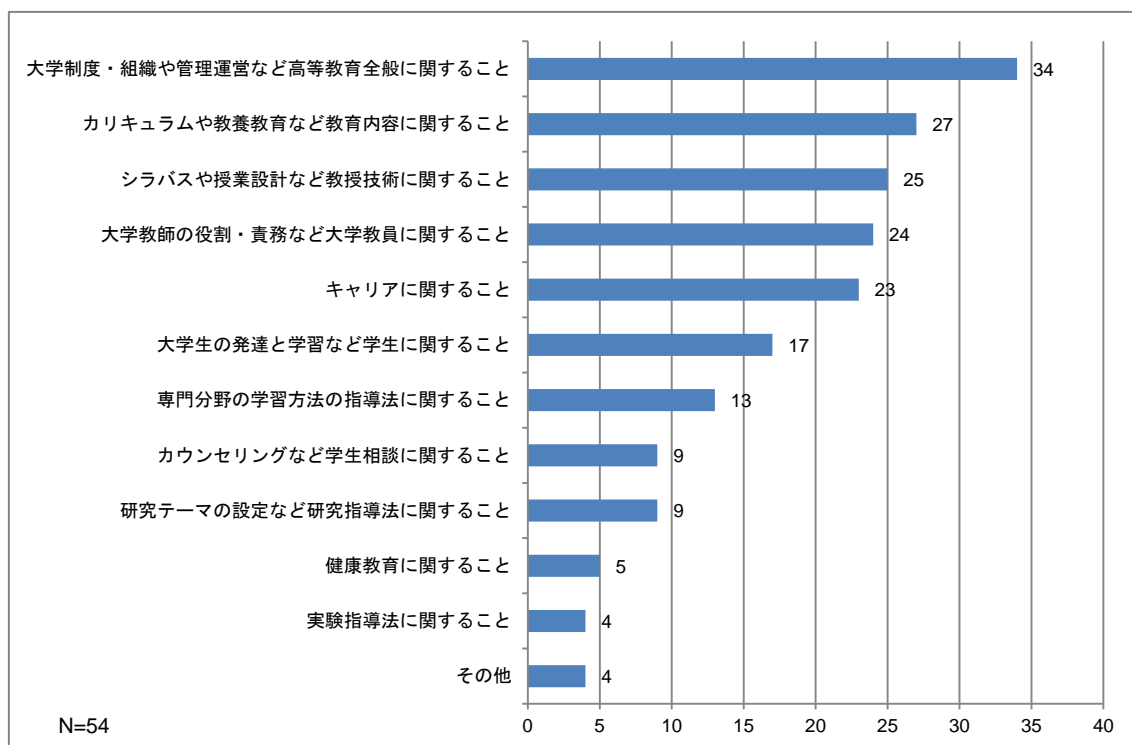


図9 希望するテーマ

4. 課題と展望

- 地域拠点としての役割

自由記述から、多くの回答者が東北大学の地域教育拠点としての活動に期待をしていることがあきらかとなった。高等教育開発推進センターの幅広いネットワークを活用して、多様な内容のPDプログラムを継続的に実施することや、日本国内はもとより国外の情報提供をすること、各大学の課題解決に向けた企画などが期待されている。

- 大学教職員職能開発への期待

「今後多くの大学からの利用が期待される」、「技術系職員にもスポットライトを」、「職員向けプログラムの充実」、というような記述から、大学教職員職能開発への期待

が大きいことがわかる。

- PDプログラム提供形態の多様化

参加したいプログラムが多々あるが、遠方のために参加をしづらい、日程調整が難しい、という意見から、今後はPDプログラムの動画配信や東北大学外での開催などプログラムの提供形態を検討する必要がある。

- プログラム参加後の継続的な学びの機会

本調査より、参加後に内容について同僚や友人と話をする、という行動をとっている参加者が多いことが明らかになった。このように研修後の学びを促進する体制について検討する必要がある。例えば、研修をきっかけとして自ら学びたいと考える教職員に対して情報を提供する、研修参加者のリフレクションを促すような機会をもうけるなどの工夫をする必要があるだろう。

3-5. 院生・新任教員セミナー参加者アンケート結果

1. セミナーの目標

派遣院生及び赴任 1～3 年の新任教員を対象として、教育力の向上を目指した 2 日間の研修を実施した（2011 年 1 月 29～30 日、資料 2-2. 表 5-1）。研修目標として、次の 4 点を掲げた。

- ① 教育機関としての大学がどのような役割を果たすべきかについて理解する。
- ② シラバスの作成に即して、教員がどのように授業の設計を行うかを理解する。
- ③ 最近の大学生が置かれている心理・社会的文脈について理解する。
- ④ 授業において教員が学生の主体的な学習活動をどのように支援すべきかを理解する。

2. 参加者の属性情報と参加理由

今回のセミナーの受講者数は、計 14 名であった。このうち、メルボルン研修参加者は 7 名（博士課程学生 6 名、ポスドク 1 名）である。属性別に見ると、性別では男性（8 名）、身分・職業については、メルボルン研修参加者を除くと助手・助教（3 名）の参加が多かった（図 1）。

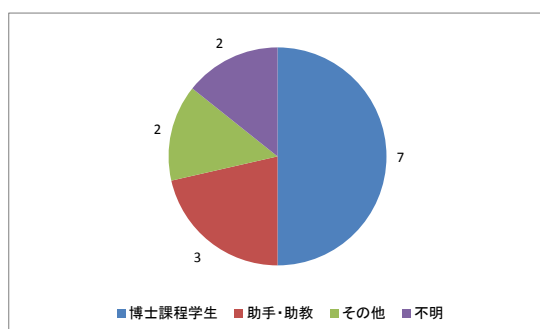


図 1 性別

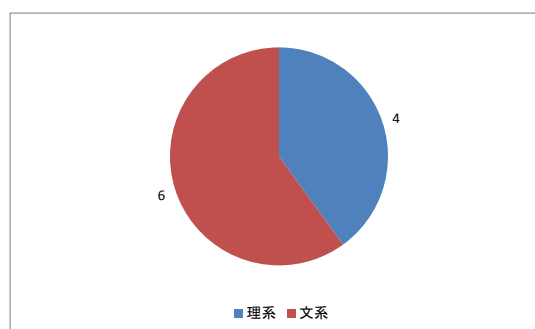


図 2 身分・職業

※事前調査用紙を提出しなかった受講者が 2 名いたため、属性情報が 2 名分不明である。

助手・助教も含めて全受講者の専門分野の分布を確認すると、文系が若干多いという結果であった（図 2）。理系分野の教員・学生へのリーチが今後の課題である。

セミナーの参加理由を聞いたところ、新任教員や非常勤としてこれから授業を担当するから参加をしたという回答よりも、セミナーの内容に興味があったから参加をしたと回答した参加者が多かった。これは授業を初めて担当するという動機付けがなくても、大学教員という職業や教育に関する能力開発に関心を持つ大学院生や助手・助教が多いことを示唆する。

3. 「大学教員の能力・資質」観

セミナーの参加者にはセミナー受講前と受講後に「大学教員に必要なと思われる能力や資質は何だと思いますか」という質問をした。

受講前には次のような点があげられた。

- コミュニケーション能力
- 表現する能力
- 学生の多様性に対応する能力
- 研究能力
- 管理能力
- 教育や研究に対する情熱
- 気力と体力
- 環境適応能力

受講後には受講前に挙げられた点に加えて、以下のような点があげられた。

- 非言語コミュニケーションの重要性
- 授業におけるオーガナイザーとしての能力
- 組織人としての大学教員という役割
- 社会的協調性
- 学生の心理指導
- 学生のキャリア支援
- チームとしてまとめる能力
- 指導力

受講前後で、必要だと思われる能力や資質に大きな変化はないが、セミナーを受けた事により、自分の認識が外れていない事を確信し、また新たに気がついた事があるとの回答を多く得た。これは、セミナー参加前より、参加者の間で、大学教授職に対する共通の理解や認識があることを示唆する。受講後に挙げられた点には、例えば「組織人としての大学教員」、「協調性」などのように、大学という組織の中での教員という視点を持つ事によって気がついたと考えられる能力や資質が挙げられている事から、セミナーにおけるグループワークや講義を通して新たな視点を身につけたのではないかと考えられる。

同時に「大学教員という仕事の大変さに関する理解が深まりました」、「研究業績と学生指導のバランスをとることが重要である点では変わらないが[...中略...]本当に両立する事ができるのか...」という回答にみられるように、セミナーを通じて、大学教員として身につけなければいけない能力や資質が多くあることに気がつく事で、一種の不安感をもったことが示唆される。すべての能力や資質は教員になる前に身につけているべきものではなく、教員としてのキャリアを積んでいく中で開発していくものだという事をセミナー等で強調することが必要だと考えられる。

4. セミナー全体への評価

セミナーに対しては、全般的に肯定的な評価を得ている(図3)。セクションごとの評価でも、否定的評価を得た項目はなかった。なかでも博士課程学生は新任教員や身分不明の者よりも高く評価していた。彼らの多くはメルボルン研修参加者のため、もともと

意識が高いことが予測される。

セミナーを改善する方法について質問をしたところ、開催時期については、平日の夜間を希望する参加者が全体の半分を占めた。セミナーの長さは今回が適切であるとの反応であった。内容に関する点では、回答に身分間の違いが出てきた（図4）。特に博士課程学生は専門分野別の内容を希望していた。自身の専門分野に関連した内容でなければ、リアリティを感じにくいからかもしれない。

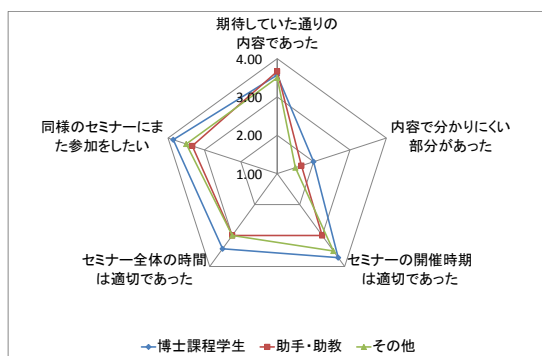


図3 感想

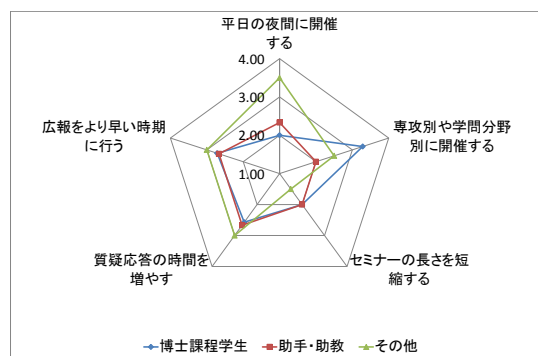


図4 改善案

また、自由記述では、初級、中級など段階的なセミナーの実施や、模擬授業やロールプレイなどを取り入れた参加型のセミナーの実施、複数回の実施を希望する記述がみられた。今後、セミナーで扱うテーマや対象者に適した運営形式を検討する必要があることがわかった。

5. 今後扱ってほしいテーマ

今後扱ってほしいテーマを自由記述で尋ねたところ、次のようなテーマが挙げられた。

- プレゼンテーションのやり方
- 学生を動機付ける方法
- 授業を面白くするコツやアイデア
- 試験の作成や成績の付け方
- 対象学生別（学部生対象か院生対象か）の教育方法

6. まとめ

院生・新任教員セミナーの参加者評価より次の点が明らかになった。まず、今回実施したセミナーに対する参加者の評価は、扱ったテーマに対する評価、内容の難易度、実施形態のすべてにおいて高かった。検討事項としては、広報、平日の実施、専門分野別の実施、継続的な実施が挙げられる。

3-6. 2010 年度 PFFP 海外研修プログラム実施報告

はじめに

本稿は東北大学高等教育開発推進センターの取組である「国際連携を活用した大学教育力開発の支援拠点」における大学教員養成プログラム（Preparing Future Faculty Program, PFFP）の一環として実施した院生を対象とした海外研修プログラムについて報告する。報告書の本編にも書いた通りだが、海外研修プログラムには大きく二つの目的がある。まず、海外の先端的プログラムへ博士課程学生、修了生、教員を派遣し、大学教授職としての教育能力を育成すること、そして派遣プログラムをふまえ、日本型の教育力育成プログラムを開発することである。2010 年度には、カリフォルニア大学バークレー校に 5 名（以後、バークレー研修）、メルボルン大学（以後、メルボルン研修）に 8 名派遣をするプログラムを実施した。本報告では東北大学での研修を含めた 2 回の海外研修派遣プログラムの概要と参加学生及び引率教員の感想、2 回の研修を通して明らかになった海外研修プログラムの効果や課題について報告し、最後に 2011 年度の活動に対する提案を行う。

1. 海外研修プログラムの目的と実施概要

バークレー研修とメルボルン研修の概要は次の通りである。

バークレー研修

カリフォルニア大学バークレー校はサンフランシスコから電車で 20 分程度のバークレーという町にある。山肌によって広がる広大なキャンパスには緑があふれ、眼下にはサンフランシスコ湾を眺めることができる。カリフォルニア大学は 1869 年に創立され、ロサンゼルス、サンフランシスコ、サンチアゴなど 10 の異なる地域にキャンパスがあるが、その中でもバークレー校は最も古いキャンパスだ。現在、バークレー校には約 35800 名の学生が在籍し、約 2000 名（非常勤 500 名を含む）の教員がいる。世界でもトップクラスの研究大学として知られ、ノーベル賞受賞者も多く輩出している。

Teaching & Resource Center (TRC) はバークレー校の大学院をまとめている Graduate Division の中にあり、ティーチングアシスタントとして採用された大学院生に対する支援を行っている。なお、バークレー校ではティーチングアシスタントのことを Graduate Student Instructor (GSI) と呼んでいるためここからは GSI で統一をする。GSI は討論クラスや実験クラスの指導、採点、成績評価の手伝い、試験問題の作成、オフィスアワーでの質疑応答を主に担当し、一部の科目では単独での講義科目の指導、評価、新任 GSI への助言、指導などをまかされている場合もある。週 20 時間の標準的な雇用形態で、授業料免除、GSI の 4 ランクに基づき、\$14000 から \$17000 の手当が支給される。教育における役割が重たいため、バークレー校では GSI に倫理に関するオンラインコースを修了することと学期前に開催される新任 GSI オリエンテーションに参加することを義務づけている。バークレー校は 2 学期制で、9 月～12 月までの秋学期と 1 月～5 月の春学期がある。通常、GSI として働き始めるのは 9 月が多いため、9 月に実施するオリエンテーションは 800 名程度の参加があり、2 日間にわけて実施している。今回オブザーバーとして参加したオリエンテーションは、1 月から始まる春学期から GSI として働く院生を対象としたものだった。

Table 1 バークレー研修概要

プログラム形式	カリフォルニア大学バークレー校で新しく GSI (Graduate Student Instructor)として働く大学院生を対象とした Spring Teaching Conference (1月14日開催) にオブザーバーとして参加
期間 (移動日含む)	2011年1月12日~17日
参加学生	5名 (男:3名 女:2名) (留学生3名)
引率教員	3名
事前研修	12月27日

参加したオリエンテーション : Spring Teaching Conference

Spring Teaching Conference は1月から始まる春学期から GSI になる大学院生を対象とした1日のオリエンテーションだ (Table 2)。

Table 2 当日のスケジュール

8:30-9:00	Registration
9:00-9:50	Plenary Session Opening Remarks: Linda von Hoene, Director Welcome: Andrew Szeri, Dean Faculty Keynote Presentation: Ani Adhikari, Lecture
9:50-10:00	Break
10:00-12:00	Discipline-Cluster Workshop (Part 1)
12:00-12:45	Lunch
12:45-14:00	Discipline-Cluster Workshop (Part2)
14:00-14:10	Break
14:10-15:30	Focus Sessions

Disciplinary Cluster Workshop

Disciplinary Cluster Workshop は以下の7分野にわかれて行われた。

- Biological Sciences
- Engineering
- Humanities
- Physical Sciences
- Quantitative
- Reading and Composition and Foreign Languages
- Social Science (non-quantitative)

これらをもみてもわかるように、クラスターは厳密に学問分野ごとに分けられているのではなく、GSI が担当する授業系列にあわせた区切りになっているようである。例えば、社会科学というクラスターを作るのではなく、統計をつかう分野と統計をつかわない分野に分けている。

Focus Session

Focus Session は以下のようなテーマに別れて行われた。参加者はあらかじめ関心のあるセッションに申し込みをしておく。

- Creating Lesson Plans
- Grading Rubrics
- Encouraging Participation

- Language of the Classroom
- Hot Topics

その他の活動

バークレー研修中で、Spring Teaching Conference 以外の日程について以下に示す (Table 3)。

Table 3 研修期間中のスケジュール

	学生 A	学生 B	学生 C	学生 D	学生 E
1月12日	全員で昼食後、バークレーを散策、古本屋などに行く				単独で散策
1月13日	9時40分より Teaching and Resource Center の GSI コーディネーターであるキャサリンに面会 10時より大学主催のキャンパスツアーに参加 午後はサンフランシスコで観光			10時より Lab 見学 その後センターの Catherine に面会 13時半より Physical Therapy のセッション見学	
1月14日	9時から15時半まで Spring Teaching Conference に参加				
	16時半より Lab 見学 その後、Lab の人たちと夕食へ	16時半より Linda 先生と Sabrina 先生と面会 その後、全員で感想会をかねて夕食へ			
1月15日	バークレーの友人と観光	スタンフォード大学見学			バークレーの学生と観光

メルボルン研修

メルボルン大学は1853年に創設されたオーストラリアで2番目に歴史のある大学で、ノーベル賞受賞者を3名輩出したトップクラスの研究大学でもある。メルボルン市内にメインのキャンパスを持ち、19世紀に建てられたイギリス風赤煉瓦の建物、よけいなデコレーションを取り除いたポストモダンの建物、カラフルなオブジェを壁面にデコレーションした近代的な建物が混在している。建物をみると、大学の規模が大きくなってきた歴史を感じることができる。現在、19の学部や大学院を持ち、約6,500名の教職員、47,000の学生が在籍している。メルボルン大学は教育にも力をいれており、メルボルン・モデルという独自の教育体系を2008年から実施している。これは柔軟なカリキュラムをもった3年間の学士課程と専門職大学院、研究大学院から成り立つモデルで、学生が大学での学習を経験する中で進路を決め、進路によって履修する科目などを選択、変更できるようなシステムになっている。教育体系をかえるとともに、キャンパス内の様々な場所に学びの空間を設け、学生が集まって学習できるよう環境が整えられている。高等教育研究センターは (CSHE) メルボルン大学の教育改革の要となり、高等教育研究と各種の実践プログラムを提供している。今回参加をした2週間のプログラムは、CSHE が実施している Graduate Certificate in University Teaching をモデルとして東北大学の院生の為にデザインをしたものである。2週間の研修を修了すると CSHE より University Teaching Certificate が授与される。

Table 4 メルボルン研修概要

プログラム形式	メルボルン大学高等教育研究センター (Center for the Study of Higher Education) が東北大学のためにデザインした University Teaching Certificate という名称の2週間のプログラム
期間 (移動日含む)	2011年2月26日～3月12日
参加学生	8名 (男:4名 女:4名) (留学生5名)
引率教員	5名 (2月26日～3月5日 2名, 3月4日～12日 3名)
事前研修	2010年11月27日 事前研修 2011年1月29日～30日 「院生・新任教員向けセミナー」 2011年2月19日 「英語で授業を 初級編」

プログラムのスケジュール

2週間のプログラムは以下の通りである。また課題として、マイクロティーチングの実施とレポート提出と発表が出されていた。

Monday 28 February

9:30-10:00	Welcome and introduction to the program Dr Kerri-Lee Harris and Dr Noel Stonehouse
10:00-10:15	Break
10:15-12:30	Theories of teaching and learning Dr Kerri-Lee Harris
12:30-13:30	Lunch
13:30-15:00	Principles of effective university teaching Dr Kerri-Lee Harris
15:00-16:00	Tour of campus Dr Fumiko Konno and Dr Noel Stonehouse

Tuesday 1 March

9:00-9:15	Review of program and overview of day's program Dr Noel Stonehouse and Dr Fumiko Konno
9:15-12:30	Teaching in practice Dr Chi Baik
12:30-13:30	Lunch
13:30-15:00	Introduction to Assignment Task Dr Kerri-Lee Harris

Wednesday 2 March

9:00-9:15	Review of program and overview of day's program Dr Noel Stonehouse and Dr Fumiko Konno
9:15-12:30	Principles of curriculum design Dr Chi Baik
12:30-13:30	Lunch
13:30-15:00	Teaching and Research Nexus Dr Chi Baik
15:00-16:00	Assignment preparation time Dr Noel Stonehouse

Thursday 3 March

9:00-9:15	Review of program and overview of day's program Dr Noel Stonehouse and Dr Fumiko Konno
9:15-12:30	Designing teaching and learning activities Dr Chi Baik
12:30-13:30	Lunch

13:30-16:00	Learning Spaces Tour Dr Noel Stonehouse and Dr Chi Baik
-------------	--

Friday 4 March

8:30-8:45	Review of program and overview of day's program Dr Noel Stonehouse and Dr Fumiko Konno
8:45-10:45	Classroom observation Interactive lecture by Professor David Shallcross
11:05-12:30	Principles of Assessment Dr Kerri-Lee Harris
12:30-13:30	Lunch
13:30-16:00	Individual researcher/meeting

Monday 7 March

9:00-9:15	Review of program and overview of day's program Dr Noel Stonehouse and Dr Fumiko Konno
9:15-12:30	Assessment task design Dr Harsh Suri
12:30-13:30	Lunch
13:30-15:00	Providing effective feedback Dr Harsh Suri
15:00-16:00	Assignment preparation time

Tuesday 8 March

9:00-9:15	Review of program and overview of day's program Dr Noel Stonehouse and Dr Fumiko Konno
9:15-10:45	Peer review of teaching Dr Kelly Farrell
11:05-12:30	Microteaching Dr Kelly Farrell
12:30-13:30	Lunch
13:30-15:00	Microteaching Dr Kelly Farrell
15:00-16:00	Assignment preparation time Dr Noel Stonehouse

Wednesday 9 March

8:30-8:45	Review of program and overview of day's program Dr Noel Stonehouse and Dr Fumiko Konno
8:45-10:45	Classroom observation Tutorial by Ms Penelope Commons
11:05-12:30	A structured approach to reflection on teaching Dr Fumiko Konno
12:30-13:30	Lunch
13:30-15:00	Supervising research students Assoc Prof Sophie Arkoudis
15:00-16:00	Assignment preparation time Dr Noel Stonehouse

Thursday 10 March

9:00-9:15	Review of program and overview of day's program Dr Noel Stonehouse and Dr Fumiko Konno
9:15-10:45	Collaborative learning using technology Dr Catherine Howell
11:05-12:30	Principles of design for online programs Dr Catherine Howell
12:30-13:30	Lunch
13:30-16:00	Presentation of issues papers
16:00-17:00	Social event

Friday 11 March

9:00-10:30	Review of program
11:00-12:00	Completion ceremony

2. 派遣までの流れ

参加者選考

派遣プログラム参加者の募集は公募で行い、書類と面接審査で選考した。応募資格は大学教員志望の東北大学大学院生（博士課程学位取得者および取得予定者、日本学術振興会特別研究員など）であり、英語でのコミュニケーション能力を有すること、高等教育機関（大学、短大、高等専門学校）の非常勤教員やティーチングアシスタントなどの教育経験を有することを条件とした。なお、国籍は不問とした。教育経験を有することを条件に加えたのは、プログラムに参加をする際に自分の経験を振り返ることができ、より効果が高まると考えたからである。提出書類は履歴書（志望動機の記述欄有り）、業績、指導教官の推薦書とし、書類審査を通った学生に対して面接を行った。

事前研修

参加者には事前に研修を受けてもらった。事前研修の目的は参加者同士の顔合わせ、引率教員との顔合わせ、PFFPに関する理解、大学教員の教育力開発をめぐる課題、そして派遣先の高等教育制度およびプログラムに対する理解を持ってもらうことだ。それぞれの研修には、アメリカ高等教育の専門家である日本教育大学院大学の吉良直教授とオーストラリア大使館マーケティング事務所・教育担当マネージャーのGeorge Manetakis氏を招聘してアメリカおよびオーストラリアの高等教育と大学教員養成に関する講義を行ってもらった。また、メルボルン研修参加者には、本センター主催の「院生・新任教員向けセミナー」および「英語で授業を」への参加も事前研修として位置づけ、教育に関する自分なりの課題を明確にして、2週間の研修プログラムに参加するように働きかけた。「院生・新任教員向けセミナー」では、実際にシラバスを作成するワークショップを取り入れ、授業設計を体験してもらった。「英語で授業を」では、マイクロティーチングを取り入れる事で、実際に英語を使って授業を行う際の注意点などを経験してもらった。

Table 5 バークレー事前研修（2010年12月27日）

タイトル	担当
海外派遣プログラムの概要について	羽田貴史 教授（高等教育開発推進センター・大学教育支援センター）
アメリカの高等教育・UC バークレー校及びTA プログラムについて	吉良直 教授（日本教育大学院大学）
危機管理・これからの日程について	関根勉 教授（高等教育開発推進センター・大学教育支援センター）

Table 6 メルボルン事前研修（2010年11月27日）

タイトル	担当
メルボルン大学派遣プログラムの概要について	羽田貴史 教授（高等教育開発推進センター・大学教育支援センター）
オーストラリアの教育とメルボルン大学について	George Manetakis氏（オーストラリア大使館マーケティング事務所・教育担当マネージャー）

短期派遣プログラムにおける危機管理について	山田直子 講師 (国際交流センター)
これからの手続きについて	関根勉 教授 (高等教育開発推進センター・大学教育支援センター)

Table 7 院生・新任教員向けセミナー (2011年1月29日～30日)

タイトル	担当
学習と教授の心理学	邑本俊亮 准教授 (情報科学研究科)
授業設計とシラバス作成：学習目標・授業内容・成績評価	関内隆 教授 (高等教育開発推進センター) 葛生政乃則 准教授 (同センター)
最近の大学生像	鈴木敏明 教授 (高等教育開発推進センター)
大学教師の役割	羽田貴史 教授 (高等教育開発推進センター・大学教育支援センター)

Table 8 英語で授業を Classroom Teaching in English (2011年2月19日)

タイトル	担当
Cross Cultural Communication • Skills for Teaching in English • Teaching Philosophy and Cross Cultural Communication Skills	Todd Enslin 講師 (高等教育開発推進センター 語学教育室)
Language • Types of Language Errors • Pronunciation and Intonation • Language Resources	Ben Shearon 講師 (高等教育開発推進センター 語学教育室)
Pedagogy • Teaching Basics • Developing Teacher Presence	Scura Vincent 講師 (高等教育開発推進センター 語学教育室)
Microteaching	全講師

その他

直接研修プログラムとは関係ないが、参加者には派遣先大学の自分の専門分野に関係する研究室などを積極的に訪問するよう呼びかけた。具体的には訪問したいと考える研究室や大学教員を探し、自分の研究テーマを含めた自己紹介、訪問理由を英語で書いてもらい、センターを通して連絡をした。このプロセスの中で、他大学の大学教員へのアポイントメントの取り方、英語による自己紹介、訪問理由の書き方を経験してもらうことができた。

3. 参加学生の反応に関する考察

本プログラムに関する参加学生の反応と評価を知るために、海外派遣期間中の参与観察、期間中と帰国後の聞き取り、参加レポートの提出、参加報告会での発表を行った。これらからの示唆を以下に述べる。

- 自らが慣れ親しんだ教授法以外をみて、それについて話し合う事は、自分のスタイルを探す上で有効

事前研修・海外派遣研修では、様々な教員の教授法をみる事ができたため、自分に合うスタイルを模索

する様子が観察された。例えば、バークレー研修ではベストティーチャー賞を受賞した教員による講演を聴講したが、それはパワーポイントなどをいっさい使わず、またスピーチ原稿も持たず、舞台を動き回りながら 20 分間講演するというスタイルだった。講演終了後、参加者の 1 名は以下のように述べている。

「彼女は教壇をまるで自身の一人舞台のように、広く動き回り、聴衆に手振りを交えて、また多くの冗談を交えて楽しく伝えていた。…今回の私自身の目的の 1 つである「伝える」スキルについては、彼女が多くのヒントを与えてくれたと思う。…動きを取り入れる事で、学生に講師を目で追わせ、メリハリのある話題展開は空きやすい学生にとって、大きな刺激になると思う。」

またメルボルン研修では、何度も学生に話しかけ、相互コミュニケーションをとりながら講義を進める A 講師と、あらかじめ準備したパワーポイントを使って、比較的情報伝達型に近い形式の講義をする B 講師がいたが、2 人について参加者は以下のように述べている。

「はじめに A 講師が私たちをリラックスさせてくれたので、セミナーに集中しやすくなった。B 講師は緊張するけど、とてもわかりやすく話をしてくれるから、どちらのスタイルもいいと思う。」

同様の教授スタイルに関するコメントは他の参加者からも寄せられていることより、様々な授業をみることは、自分のスタイルを考える上でも有益であると考えられる。また、博士課程後期では授業を受ける機会が減るため、授業をみる機会を設ける事は重要である。

● 1 日の研修でも有益

プログラム期間については、バークレー研修参加者によって 1 日のセミナー参加は短すぎると指摘されている。しかし、派遣期間中の聞き取りや帰国後の聞き取りなどから、たった 1 日の研修でも多くのことを学び、考えるきっかけとなっていることが明らかになった。同時に、メルボルン研修参加者の反応より、知識を身につけることまで考えるのであれば、1 週間程度の期間を設けることが望ましい事が指摘できる。1 週間程度あれば、新しいコンセプトなどを理解するにも十分であると考えられる。実際、メルボルン研修では、2 日目、3 日目で次々と新しいコンセプトが紹介され、参加者の反応が悪くなっていたが、3 日目の午後から 4 日目の午前中にかけて理解が進み、4 日目の午後にはコンセプトを自分の言葉に置き換えて議論をする様子が見られた。従って、PFFP は必ずしも長期プログラムである必要はなく、目的によって期間を調整できると考える。

● 海外の院生がどのような体験をしているのかを知る事は、学生への動機付けとなる

バークレー研修では、GSI と一緒にセミナーに参加をし、ディスカッションをしたことで、GSI がどのような教育活動に関わり、どのようなトレーニングを受けているのかをみることができた。また、研究室訪問では研究環境を知ることになった。その結果、「バークレーの GSI は日本の TA と違って、責任が重い事がわかった。アメリカの TA は実際に Teaching プラス assistant をしています。…私たちは（東北大学の TA）まだ assistant の段階ですが、もっと Teaching の方向に向かって行けばよりいいのではないかと思います」という発言や「この分野でトップの先生の指導を受けながら研究できるのはうらやましい」という発言などからわかるように、大変大きな刺激をうけ、東北大学で自分が経験していることとの比較を行っていることがわかる。海外の院生についてしることは、研究室での活動だけではなく、それ以外の活動に

も積極的に関わる動機付けになる可能性がある。

- **事前に教育経験を持っている方が、学習論や教授法を理解しやすく、また、自分の経験を振り返って学んだことを内在化しやすい**

事前研修やメルボルン研修で、学習論やカリキュラムの意味、シラバス、評価方法など授業の基礎を学ぶ機会があったが、教育経験を持つ参加者と持たない参加者の間では反応に差があった。これは参加者によるコメントからも指摘できる。

「(PFFPに参加する上で準備すべきことについて) 少なくとも、ティーチングアシスタントかそれ相当の経験を有する事である。非常勤講師の経験があれば、PFFPにおける一つの講義・研修が重みを持って実感できる」

従って、教育の実践をPFFPのどの段階で行うのかは、検討事項の一つとして挙げられる。

- **日本の高等教育について学ぶ機会を設ける**

特に、メルボルン研修では、東北大学の事情と比較するよう促される場面が多くみられたが、ほとんどの参加者は東北大学の大学理念やカリキュラム、単位制度、大学教育に関する学則などを知らず、困惑している様子だった。休憩時間などに、東北大学の事情や日本の高等教育政策などについて補足説明をして参加者の理解を促すことができたが、今後は、事前研修でももう少し詳細に東北大学や日本の高等教育事情について説明する、もしくは海外派遣プログラム参加中に日本の事情を話し合う時間を設ける、というような改善をする必要がある。参加者からも事前研修をもっとやってほしかった、英語の事前研修を受けたかった、座学ではなくディスカッションを取り入れた事前研修を受けたかった、というような要望は出ている。しかし同時に海外研修に参加したことで、自分がどれほど東北大学（もしくは日本の大学）について知らないのか、ということが明確になり、勉強をしたくなっても考えられるので、事前研修で多くの内容をカバーしても、その時点では知識の定着には結びつかない可能性も否めない。従って、どの時点でのどのような内容の研修を行うのかについては、いくつかのパターンで検証し、決定することがいいと考える。

- **院生は客観的かつ批判的視点を持っている**

両研修参加者に共通して観察されたことだが、彼らは研修で簡単な答えを求めているわけではなく、常に一歩掘り下げた議論を行いと考えている。例えばバークレー研修では、刺激を受けつつも、「これはとてもアメリカに特化した教育方法ではないか」、「アメリカでも勝ち組（バークレー校がトップ校であることから）だからできる教育方法なのではないか（授業を邪魔する学生がいたら切り捨てるというような方法について）」といった批判的見方をしている。メルボルン研修の参加者からは、講師陣の授業運営スキル、観察力、知識に対して賞賛の声があると同時に、「教え方を標準化しているような感じがして、それでいいのかと思う」、「ビギナーにはいいかもしれないが、教えた経験があると物足りない気がする」、「はじめに悩ませておいてタスクがすべて終わったら、理解できるようにするやり方はよくある手法で踊らされている気がする」といった意見もあった。メルボルン研修の講師の一人に話を聞いた際に、彼女は今回の参加者を”Sophisticated thinker”と称していたが、まさにその言葉が表すように、研修内容に取り組みつつ、その研修自体を客観的にとらえる視点が常にあることがわかった。また、教育について語りたい、という要望

も節々で観察された。

- 知的好奇心を刺激することの効果

ほとんどの参加者にとって教育関係の理論は初めて学ぶ内容だったため、理解をするのに苦勞をしている様子は見受けられたが、参加レポートには理論を学ぶことの有益性についての指摘があり（「このような理論や理念をこれまで全くきいたことがなかったので、自分にとってとても魅力的で発展的なものであると感じた」）必ずしもティップスばかりを求めているわけではない事が示唆される。また、メルボルン研修では課題を設定して研修期間中にレポートを書くという課題があったが、これについても以下のようなコメントがある。

「これまでのレベルから少し発展する事を促すポジティブな緊張感を与えてくれた」

従って、日本型の PFFP を構築する上で、「参加者を刺激して、考えさせる」ということを一つの目標にするといいと考える。

4. 日本型 PFFP の課題

2010 年度の活動から見えてきた日本型 PFFP における検討事項はいくつかある。1 つ目はどのようにして研修参加者を日常から切り離すか、という点である。パークレー研修もメルボルン研修も東北大学から離れているため参加者が研修内容に集中する事は容易であったと考えられる。また、まとまった時間を共にすごす事で、参加者同士の交流が深まり、議論も充実したものになった。しかし日本で実施する場合は、研修が終わればすぐに自らの実験や研究、仕事に戻れる環境のため、集中して考える時間が短くなる可能性がある。大学によっては新任教員研修や教員向けの FD を合宿形式で行っているが、経済的負担、時間的拘束に対する不満も大きい。更なる検討が必要だ。

2 点目は教育能力を高めるための実践の場をどのように確保するのか、ということである。教育能力を高めるためには、実践の場を体験する事が有益であるとの報告が多いが、日本の場合、アメリカと異なり TA が「大学院生に対する経済的支援」の意味合いが強く、実践の場とすることが困難である。また、TA として担当する個々の科目に適した教育方法は学ぶが普遍的な方法を学ぶわけではない。従って、実践の場を確保するためにはマイクロティーチングを取り入れる、院生による授業シリーズを開講するなど、なんらかの工夫が必要である。

3 点目に大学院段階で大学教員に必要な資質や能力をどの程度育成することが望ましいのか、PFFP の目標設定について検討する必要がある。特に、大学教員ポストが多様化し、入職後すぐに教育をするわけではない現状や、大学院生の多様化（社会人学生、留学経験、職務経験など）により、大学教員に必要な資質そのものが変化している可能性も考えられる。また、これにともない、大学教員職には特化しない社会人能力などいわゆるジェネリックスキルについての扱いも検討する必要がある。

4 点目は PFFP の講師の育成についてである。パークレー校ではオリエンテーションのファシリテーターは GSI 経験者である院生が担当している。TRC はファシリテーターを選考し、1 ヶ月程度の期間をかけて養成をしている。ファシリテーターを院生に任せているのは、参加者との距離感を縮めることで、より活発な議論がおきることを目指し、また、新しい GSI にとってのロールモデルになることを意図している。一方、メルボルン大学では高等教育研究者が講師を担当している。これは研究大学においては、講師が研究者であり参加者と同僚であることが重要だという考えに基づいている。センター長の Richard James によ

ると講師としての育成に特別な研修などは用意されていないが、着任してしばらくは他の講師の研修を手伝うことで、センターの方針を理解する期間としている。また、非公式ではあるがメンターをつけコミュニケーションを密にすることで、仕事についての理解を深めるなどの工夫をしているようだ。東北大学においては、PFFPの目的や形式を明らかにした上で、どのような専門知識を持ってどのような立場にいる人間が講師をするべきなのかを検討する必要がある。

その他に課題として、様々な研修の関連付けを行うこと、海外派遣をする場合は引率教員の役割を明確にすること、参加学生の数を増やす事などが挙げられる。

2010年度は2回の海外派遣研修を実施したことで、海外の取り組み、東北大学の院生の特徴、日本における課題など様々な事項が明らかになってきた。2011年度は明らかになった事をもとに、戦略的に日本版PFFP構築に結び付けていくことができるといいと考える。

2010年度PFFP参加者レポート

2010年度実施のPFFPでは、海外インターンシップ派遣プログラム参加後にレポートの提出を義務付けた。レポートは大学教育支援センターに提出する和文1部と派遣先の大学に提出する英文1部とした。レポートに含める内容として以下の点を挙げた。

1. 参加したプログラムの概要
2. 上記プログラムで学んだことや今後の活動に生かしたいと思うこと
3. 事前研修も含めた本研修についての意見、要望等
4. 東北大学におけるPFFPに対する提案

次に、実際に参加学生が提出したレポートをカリフォルニア大学バークレー校での研修、メルボルン大学での研修の順に紹介する。

カリフォルニア大学バークレー校派遣プログラム

医学系研究科

博士課程後期1年 北嶋 康雄

1 参加したプログラムの概要 (Discipline-Cluster Workshop と Focus Session のそれぞれについて)

1.1 Discipline-Cluster Workshop: Biological Sciences

このワークショップの受講者数は40人程でした。「教えるときに困る学生の行動はどういうものか?」という問いかけに対し、3-4人グループで話し合いました。意見が多かった内容は、間違っただけを答える学生、退屈している学生(授業に主体的に参加していない)、装置や備品を壊す学生、遅刻してくる学生というものが挙げられました。次に、そのような学生の対処方法について話し合っただけで発表し、その一つずつにファシリテーターがコメントをしました。具体的には、注意しながら対応するとか、学生が主体的に参加するように授業計画を綿密にたてるなど極めて当たり前の対応方法であったと感じました。対処方法を学ぶというより、このような学生が授業にはいるからその都度気をつけて対応しましょう、ということ

だったと思います。それから授業の学生の評価方法に関してまとめられているプリントが配布されました。できる限り客観的な評価になるように具体的な項目と点数が表記されていました。例えば、レポートに関する評価項目としてはタイトル、要旨、緒言、方法、結果、考察、参考文献、作文能力等があげられていました。最後にワークショップの評価シートが配布され、記入をして終了しました。

1.2 Focus Session: Encouraging Classroom Participation

このセッションの受講者数は30人程でした。最初に何のTAを行っている(予定)のかを含めた自己紹介を全員行い、ファシリテーターがそれに対して少しコメントして授業が始まりました。「参加者として態度が良く見える学生はどのような学生か?」という問いについて議論をしました。考えてよく発言している学生、議論を広げようと努力する学生、よく練られた質問をする学生、協力して参加する学生、相手に敬意をもって議論する学生などが挙げられました。「逆に態度が良くない学生は?」との問いに関しては、議論の焦点が定まってない学生、抽象的な議論をする学生などでありました。学生が主体的に参加できていない授業は特に議論が抽象的で発展しないため、グループ議論を積極的に行うように推奨されていました。退屈していて参加できていない学生は少数のグループにすれば必ずと活動的になるとのことでした。

2 上記のプログラムで学んだことや今後の活動に生かしたいと思うこと

アメリカの講義に参加したのは初めてだったので何もかもが新鮮でした。まず感じたことは先生が学生を指名しなくても、意見を求めればみんなが手を挙げて発言していたことです。そのため授業が静かになることはなく、常に誰かが発言していました。その発言内容は日本であればわざわざ挙手をして言わないような事もありましたが、ファシリテーターはそういった発言に対しても何らかの反応を示していました。これは日本にはないアメリカ独特の雰囲気だと思いました。これが必ずしも良いこととは思いませんが、何かしらの自己主張を行うことは大切なことであると思うし、またそのように行動しないと自分自身のアイデンティティが築けないのかもしれないかもしれません。今後、私が留学やポストドクとして海外に出て行った時には、そのように行動しないと誰ともコミュニケーションがとれない状態になるのだろうと思ったと同時に、周りの信頼が築けないのだろうと感じました。さらにアメリカの人は議論することが好きであるように感じました。日本では「黙して語らず」という言葉がありますが、アメリカでは発言することがすべての始まりでした。私も日本では勉強会やセミナー等に参加した時は必ず何か発言することは心がけていますが、そのような姿勢がアメリカでは特に当たり前の感覚であるのだろうと感じました。

英語でのディスカッションやコミュニケーションは少し苦勞しました。考えていることを言葉として表現できないことに自分自身の不甲斐無さを痛感しました。研究室訪問した際にも、もう少し話したいことがありましたがそれが相手に伝わらない部分がありました。言葉に関しては将来必ず必要となると思うので、日本でできる限り準備を行いながら機会があれば海外にも勉強に行きたいです。国際学会での発表も今後増えてくるのでポスター発表だけでなく口頭発表も博士課程在学中に行えるまで自分自身を高めたいです。さらに海外の先生とのディスカッションもできるようになりながら、自分の将来の可能性を広げていきたいです。

3 事前研修も含めた本研修についての意見、要望等

事前研修で大学教員の教育力開発という日本の課題を丁寧に説明してもらったことはUCバークレー研

修に臨む心構えが変わり大変ためになりました。私は日本では TA や RA に従事していましたが、授業の手伝いを行うことはあっても自分自身が授業を行うということはなかったため、海外の TA, RA の認識とは大きく異なっていたことが分かりました。例えば、アメリカでは 1993 年から将来の大学教員養成プログラム (PFFP) がスタートし、多くの大学や学会が協力して教員の教育力養成に取り組んでいることを知りました。アメリカの TA は日本の TA, RA とは全く異なるシステムであるということに驚きました。私が行っているような分野では教授法などは全くといっていいほど勉強しないため、そのような予備知識をこの事前研修で学ぶことができました。そのため今回企画していただいた事前研修は非常に意義深いものだったと感じます。ただ、今回参加した 5 人はほとんど初対面であったため、もう少し事前に学生間の交流があつて参加すればよかつたかもしれません。

本研修では 1 日間を GSI カンファレンスに充て、それ以外の時間というのはほとんどがフリータイムでありました。GSI カンファレンスに参加したのですが、実際に大学院の学生が TA をしている授業に帯同させてもらって見学するともっと分かりやすいと思います。日本の TA と仕事内容や給料の面で異なるということは事前研修などで学んだことですが、実際に TA を行っている所を見ることができればもっと違いが分かって勉強になったと思います。今後そのような機会まで提供できればさらに良い研修になると思います。一方でフリーの時間があったことは大学院生としては魅力的なことだったと思います。フリーの時間に私が関心をもっていたバークレーの研究室を訪問し、先生と話げできたことは非常にありがたい機会でありました。論文などで勉強している研究室に実際に行って大学や研究室の雰囲気を見てみることは、今後の研究活動や勉強においても貴重な時間になると思います。また、せっかくアメリカに行くので観光しながら国の風土を感じることができたことも貴重であったと思います。今後もメインとなるカンファレンスとは別に自由時間を設けていただくことは、派遣学生として希望することです。

4 東北大学における PFFP に対する提案

先にも書きましたが、研修に関しては大変勉強になりましたが、バークレーの TA を学ぶということであれば、実際に大学院生が TA をしている授業の見学ができればさらに良い研修になると思います。もし授業を見学することが無理であれば授業の準備を見学することや、可能であれば準備を手伝うなどの研修が含まればさらに良い研修になると思います。日本の学生は TA に関してアメリカの TA と異なるということあまり認識していないと思います。私も実際そうでしたので、今回の研修を通して勉強することができました。自分で授業をするという場面になった時に、どのように教えて良いのか分からなくなるかもしれません。4 月からは専門学校で非常勤を行うことが決まっていますので、困った時は相談させていただければと思います。

医学系研究科

博士課程後期 2 年 佐藤 啓壮

はじめに

平成 23 年 1 月 14 日に UC Berkeley にて行われた Teaching Conference に参加したので以下に報告す

る。ただし、自身は東北大学での学部出身ではなく、かつ学部学生への講義や学部学生と接した経験は無く、また、大学院も医学系研究科での講義等しか受けていないことを前提として、自身の今までの経験を元にした報告になることを、あらかじめお断りする。

● Keynote presentation

Keynote presentation は Ani Adhikari が行った。彼女は教壇をまるで自身の一人舞台のように、広く動き回り、聴衆に身振り手振りを交えて、また多くの冗談を交えて楽しく（彼女自身も楽しそうだったが）伝えていた。パワーポイント等の（普段はマイクさえも使わないという）視聴覚機器を使用しないスタイルはクラシカルに思えたが、逆に視聴覚機器を多用した現在を考えると、逆に新鮮に感じた。

今回の私自身の目的の一つである、「伝える」スキルについては、彼女が多くのヒントを与えてくれたと思う。聴衆（学生）は楽しい授業を要求する傾向が強い。「楽しい」と言う授業は講師自身が「楽しく」演じなければならないと感じた。また、話に「動き」を取り入れて活発に、また飽きさせないように話題を発展させていく。そして、板書を効果的に用いる事も強く伝えていた。動きを取り入れることで、学生に講師を目で追わせ、メリハリのある話題展開は飽きやすい学生にとって、大きな刺激になると思う。実際、あっという間に講演が終わった感があった。しかし、話題の発展をそのまま導入することについては、日本の学生についてはトレーニングが必要で、そのまま取り入れるには問題が生じると思われる。日本での授業アンケートに「話の展開が早すぎる」「教科書（そもそも教科書に頼り切っているところが問題だとは思いますが・・・）のどこにそんなことが書いてあるのか教えてほしい」・・・という意見も多く受ける。日本の学生特有の「教科書主体」の「受動的」な特徴を考慮しつつ導入する必要性があると考えられた。

● Discipline Cluster Workshops

ファシリテーターは David Steakley であった。彼はかなりしゃべるのが早くて、聞き逃した言葉が多かった。しかし、発音や声量は明瞭であった。内容は「Ice Breaker」の為のグループディスカッションを2つほど行った。題目は3人のグループを作って、3人共通の何か、2人だけ共通の何か、そして一人だけの何かについてお互いが話し合ってみつけていくというものであった。この手のグループミーティングは、何度か日本の学生に行ったことがあるが、まず、自由に3人のグループを作るというタスクに時間がかかる。友人と離れたくないとか、あの人とは嫌とか、他の性別の人とは嫌等々、非常に時間がかかるものであるが、ファシリテーターの号令後、すぐにグループができるのは、こういった少人数ディスカッションをかなりの数こなしている感が見て取れた。次に、学生に GSI として教えていく際の不安点を3つずつ挙げる課題があった。多くの案が出たが最終的に整理され、その対処法などについて多くの意見が飛び交い、その指針が即効で導き出された。以下に例を挙げる。

1. 学生のアカデミックレベルが低いことの不安
2. 時間のマネジメント
3. 全く違う答えを言った際の対応
4. つまらない授業をしてしまうのではないかと不安
5. 高価な研究機器を間違ったプロトコルで壊してしまうこと
6. 参加しない学生への対処
7. 遅刻学生の対処方法

8. 学力レベルの低い学生への対処
9. 講義内の勉強に直接関係ないおしゃべり（いかに講義を興味深くするか）

それぞれの指針は

1. 彼らの問題である。準備や計画を良く練って対応せよ
2. 時間配分の計画を練ること（パークレイでは教室の時計は講師に見えるように配置されると Keynote presentation の際、Ani Adhikari は言っていた）
3. 気をつける！（クラス一同、大爆笑）
4. 計画を練り、講義後、問題点を上げ、改善点を模索する作業を毎回繰り返す。2回目より1回目の授業の方が悪い授業であり、それは当たり前だから気をつけることではなく、改善する努力を続けること
5. もし壊してしまっても、あなたの責任ではない
6. 発言できる雰囲気を作るよう努める（発言を導いたり、グループディスカッションの場を設けたり・・・）
7. アラームをセットさせろ
8. あなたはファシリテーターとしての役割だから
9. 広い見聞を持って準備しなさい

これらの指針を数々の意見の中から抽出し、GSI参加者とお互いに練り直してシンプルに板書していく。その際も、いろいろな話をして傍観者を飽きさせない努力をしている。シーンと静まりかえる時間は存在しなかった。また、随所に、GSIの責任の限界点を述べ、彼らの不安を取り除く最大限の配慮が見られた。特に、GSIとして仕事をしなければならない時間と、義務が発生しない時間においては、行動を慎重に選ぶべきであると述べていた。携帯電話の番号や、重要な用件に使うメールアドレスはぜったいに教えない事とのことであった。また、例として、オフィスアワー以外での学生対応は行わないように、さらに、バス停で会っても、講義に関わる話は「今は私の義務が発生する時間ではない」と断るべきという指導は、非常に興味深いものであった。また、トピックにはハラスメントに関わる話も出てきたが、ハラスメント関係の話は別に時間が設けられているようで、かなりの時間と内容が、新人GSI教育に組み込まれていると感じた。

● Focus session

Focus sessionは「Hot topics」に参加した。ファシリテーターはJordan Gonzalesであった。内容はまず、数分のビデオを見て2人または3人の参加者がビデオの内容について、(1)そのビデオの講師が行った授業（ディスカッション）を評価しなさい。何が問題点となったか挙げなさい。(2)彼は授業の中でのハプニングについてどのような対処をしたか討議しなさい。(3)彼はどの要素でコントロールしようとしたのか討議しなさい。(4)彼は次に何をすべきか討議しなさい。という質問であった。ビデオの内容は、シェークスピアについて、講師が学生に考えを聞いていると、ある学生が彼はゲイであると言う趣旨の揶揄を述べる。その揶揄に多くの学生が賛同し、ゲイは認められないという雰囲気になった。講師は「ニコニコ」しながら、「それは元の質問の要求している内容とは違いますよ」と柔らかく抑えようとした。授業終了後、

ある学生が講師の所にやって来て、このクラスを辞めたい旨を伝える。その理由が、ゲイの話題になった際に、講師がゲイを揶揄する学生たちに対して注意しなかったことが主な原因であるとのことであった。このトピックでは、今のところ日本では事例として考えにくい問題ではあると思うが、参加者に聞くと typical であるとのことで、文化の違いを痛感した。さながら、日本では例えば、肥満者に対する揶揄に置き換えてのトピックではないだろうか？このトピックに対しての参加者の意見は、講師が「ニコニコ」したのが、ゲイの学生へのハラスメントに当たるのではないかと、また、指導が緩すぎるので学生がコントロールできなくなっているのではないかと・・・等々の意見が出ていた。ファシリテーターは個々の意見に対して熟考し、言葉を選んで返答していたのが印象に残った。また、彼らは相手の意見を否定することではなく、常に議論の向かう方向（向かうべき方向）へ軌道修正を行い、クラスの皆が大まかな共通認識の統一を図れる様、努力しているように見受けられた。

また、GSI 達は積極的な議論を展開し、他者の相違した意見を元にした論理的な解釈など非常に高い討論を行っていた。たとえ意見が違って、攻撃的な論調になることなく、終始、活発に議論が進んでいた。

もう一つのトピックとしては、宗教に関してであった。ある学生が自身の宗教儀式の話をしていたところ、ある学生がその宗教を否定し始めた。そこで、議論が白熱してしまい、他の学生（宗教）も興奮して議論の場ではなくなってしまったというシチュエーションであった。この場合、講師は初期の段階でかなり厳しく注意したにもかかわらず、議論の目的から外れてしまった。このトピックでも GSI から多くの発言が発せられたが、ファシリテーターは発言者を respect し、参加者全員はお互いを respect するべきであるという結論に至った。

まとめ

今回の Conference に参加して感じたのは、Berkeley の学生の雰囲気（今回は GSI に参加している院生にしか接してはいないが）、日本の学生気質とは大きく違っている事、そしてそれは、選ばれし者特有の自信と、その基部にある絶え間ない努力と、その経験に裏打ちされた論理的な発展は羨ましいとさえ思えた。

しかし、現状の日本の学部学生の現状を鑑みると、この Berkeley の GSI システムをそのまま取り入れるには、大きなギャップが生じると思う。また、日本の大学でも実際に Teaching Assistant (TA) は存在するが、実際に報酬を手に入れている TA が、果たしてどれくらいの教育的指導力を学部学生に発しているのだろうか？現状の（自分の所属している自然科学系の）大学院生がこの Berkeley の GSI システムに興味を持って迎えられるであろうか？ある程度の日本人学生へのローカライズは必要になると思うが、むしろ、教壇に立つ前の新入教員への教育プログラムとしてのシステムとして機能させるほうが、現実的であると考えられた。また、現状の日本での TA の扱いについて、指導的立場である職位を持った方々への TA の有効な利用方法を紹介していく必要があると思う。

最後に、このような機会を与えて頂いた東北大学高等教育研修センターに感謝する。また、今後も年齢制限を設けず、幅広い分野、キャリアを持った後輩育成に意欲の高い教員、大学院生に幅広く、このような機会を与え続けて頂きたいと願う。

この度、PFFPに参加して、教育方法やアメリカのTAの運営状況について勉強したことを報告する。

1 参加したプログラムの概要

私は、Discipline-Cluster Workshop は Biological Science に参加し、Focus Session は Creating Effective Lesson Plans に参加した。また、保健センターを見学し、学校の紹介も聞いた。

Discipline-Cluster Workshop では、午前中、4人ぐらいのグループに分かれ、GSIとして、困ったこととその解決方法をディスカッションした。一番多く挙げられたものは教えたことが間違っていないかと心配していることであった。午後には、GSIの注意すべき点、自分の権利を守る方法について、例えば自分の携帯電話番号やオフィスの場所を教えないことを話した。また問題学生の対処方法をグループでディスカッションした。そして、GSIの時間の管理についてもディスカッションした。GSIは1週間20時間の働き、それ以外は自分の研究や学業も続けるので、上手く時間管理ができないと、自分の勉強にもかなり影響すると言われた。

Creating Effective Lesson Plans には、授業のモデルステージを紹介した。例えば、授業の計画、準備、目的の設定（短期目標、長期目標）、導入、必要な補助材料、評価などに分けられる。最後、グループにわかれてトピックを選び、実際の授業計画をディスカッションした。自分のグループは pollution という課題を選択した。

Conference 以外は、保健センターで理学療法室を見学した。施設の中にリハビリテーション室や内科、外科、心理や救急などの基本的な診療科を備えている。規模は東北大学の保健管理センターより大きい。受診対象者は UC バークレーの学生と職員のみだ。理学療法室は 5、6人ぐらいのスタッフで、患者数は当日少なかった。中は日本の普通のリハビリテーション室の配置とほぼ同じだ。そこで、ひとりの理学療法実習学生もいた。日本と同じく、大学時代はただ基本的な知識と手技を教える。特殊な手技、例えば PNF という治療方法は協会の講習班から学ぶ。大学院教育では、日本ではただ研究技術を向上するため PhD コースを設定したが、アメリカでは診療技術を向上するための DPT (Doctor Physical Therapist) も設定している。最低の学位レベルについて、向こうは修士だ。また、アメリカの理学療法士は自分で開業できる。

2 上記のプログラムで学んだことや今後の活動に生かしたいと思うこと

バークレーに行く前に GSI に関する研修を受け、資料を見たが、なかなかピンと来なかった。今回実際にバークレーで研修をうけ、先生や院生と話して、大変勉強になった。私は北京で働いていた時、また大学院の時も学生を指導した経験があるが、このような正規の研修を受けてなかった。少人数を指導するとき、講義をする時もかなり不安や問題があった。今回のコンフェレンスの対象者は自分とほぼ同じレベルの PhD 学生だったので、講義は分かり易かった。前述した通りに、今回のプログラムでは、GSI はよくある不安や問題についてディスカッションした。解決の方法は、事前によく調べて、よく勉強することだが、答えられない質問をされることもある。大事なことはわからないことは、正直に言って、調べた後に、自

分が分かることだけを教える。これは今回の講師にも言われた。また時間管理の重要性についても学んだ。授業の準備時間、授業の時間、評価時間の配分などについて学んだ。学生の質問の答え方についても話した。例えば、E-mailについては、例えば、毎日3:00-4:00pmの時にチェックすることを学生さんに言う。その他は、学生からのマイナス評価や授業中に学生が寝ていることがあっても、ひとりだけであれば、あまり問題にせず、学生のせいと考えていいと言った。もちろん、これはアメリカでのやり方で、実際に日本に導入する場合にはもう少し緩やかにすればいいと思った。日本の学生や中国の学生は欧米の学生より質問や発言に対する積極性は低いと感じたので、学生にもっと質問やコミュニケーションをできる環境を作った方がいい。

最後のワークショップでは、授業を授業前にすること、授業に対すること、授業後の評価など、各ステージに分けて、それぞれのポイントを理解した。各ステージには、ゴール設定や導入など細かいポイントも入っている。

Conferenceは一日だけと短い、バークレーのGSI制度や教育方法について少し分かってきた。大変いい経験だと思った。これから教育方法をさらに勉強し、自分の研究活動や今後の教育活動に生かしたい。研究上では、実験の指導がある。またいろいろなプレゼンテーションがあり、そういったことに教授方法が非常に重要だと思った。例えば、わかりやすく伝える方法や、時間を上手くコントロールする方法などである。今後研究と教育の仕事をする予定で、普通の大学生や病院のスタッフ、もしくは市民向けの講義もあると思う。今勉強している教授方法は必ず大きく役に立つと思っている。

3 事前研修も含めた本研修についての意見、要望等

事前研修では、東北大学のPFFPの目的、アメリカのTA制度とバークレーの状況について学んだ。バークレーでは、大学の見学やGSIとのインタビューもできた。そして、コンフェレンス終了後GSIセンターの先生達と話をし、自分のいろいろな疑問や感想を聞かれて、知りたいことはほぼ了解した。日本に戻って、もう一回先生と今回のプログラムについて話して、PFFPの意義をより一層理解深めた。レポートを書いて、まとめや復習になった。

今回の研修でバークレーで参加した実際の講義は一日だけで、短いと感じた。また、英語の講義なので、事前にコンフェレンスに関する英語資料を配布したほうがいい。そして、事前に基本的な授業方法のセミナーにも参加した方がいいと思った。最後に、実際にGSIは指導するときの様子を見学したかった。

4 東北大学におけるPFFPに対する提案

今回バークレー研修のことを研究室で報告した。報告を聞いた先生の中には何年も教員として勤務しているかたもいる。理系の大学教員になるため、研究の業績を重視され、特に授業の仕方に関するトレーニングなどあまり受けてないと話していた。したがって、PFFPは大学院生にとって、教授方法を勉強する上で非常にいい機会だ。これから、このプログラムが継続し、より多くの方が受けられることを願っている。課題としては、今教員の職を経験していなく、将来教育職をめざしている方を、どうやって段階的に養成するのかということがあげられる。また、海外に派遣前に、しっかり基礎知識や言語能力の教育をすることも重要である。

私は2011年1月12日から16日まで、東北大学高等教育開発センター大学支援センターで推進するPFFP(Preparing Future Faculty Program)事業のうち、海外インターシップ派遣プログラムに参加しました。アメリカの大学は学期初めに新任TA(teaching assistant)のオリエンテーションが開催されて、教授法などに関するセミナー、ワークショップ、カンファレンスがあります。今回のプログラムではUCバークレー校(University of California, Berkeley)の新任TAのオリエンテーションに参加しました。

1 参加したプログラムの概要と今後の行動に生かしたいと思うこと

新任TAのオリエンテーションが1月14日開催され、教育能力を目指す二つのセッション、Discipline-Cluster Workshop と Focus Session がありました。第一:Discipline-Cluster Workshop は主に教授法などに関する内容を教え、たとえば、評価方法、授業の進め方、不正行為への対応、シラバスの書き方等。新任TAたちはいろいろな問題をめぐって、お互いに討論しあい、そこで出た問題点を改善して、将来学生たちに指導する時の糧にしており、その内容は新任TAたちの大きな助けになると思います。

第二:Focus Session は新任TA特に外国人TAにクラス用語を教えて、例えば、クラスをはじめるとき、「Let's get started」は「Let's begin our class」や「class begins」より、自然であり、学生が間違ったときは「Not exactly」という用語が勧められています。一日のオリエンテーションでしたので、外国人TAはすべての標準クラス用語を覚えたわけではありませんが、今回の研修をきっかけにできる限り標準クラス用語を学びたいと思います。

2 本研修についての意見、要望等

今回現地での研修を受けて、特に感じたことは、日本でもう少し事前研修の準備をした方がよかったと思いました。具体的に以下に示します。

2.1 UCバークレー校の新任TAのオリエンテーションに関すること

私たちは出発前にUCバークレー校の新任TAのオリエンテーションに関することをあまり知らなかったため、オリエンテーション開始前にCatherine先生と話す時とオリエンテーション終わった後Linda先生と話す時、とても簡単なこと、例えばUCバークレー校のTAの選び方、オリエンテーションのやり方と内容ぐらいしか聞くことができませんでした。このようなことを事前研修として日本で学んでおくべきだったと思います。そうすれば、先生たちと話す時TA制度に関してもっと深く問題を討議できたと考えます。

2.2 必要な英語の訓練

私の専門は英語ですが、ずっと非英語母語の国にいたので、突然に自然なスピードの英語を聞くと、緊張してはっきり分かりませんでした。研修前に、半日か一日でもいいので、現地の英語話者のスピードに少しでも慣れる訓練をしておけば、心理的にずいぶん楽になり、ヒアリングの力もかなりアップすると思います。それによって、一日しかないUCバークレー校での貴重な時間を少しでも有効に使うことができ

ますし、現地の先生たちと深いコミュニケーションもできると思います。

2.3 自由行動のこと

今回の研修は1月13、14と15日の3日間であり、1月13、14日に学生たちは自由行動で、1月14日に新任TAのオリエンテーションがありました。

私は1月13、14日のうち一日は先生と学生がいっしょにどこかを参観すればよかったと考えます。例えば、Stanford University と Silicon Valley など。そうすれば、先生が学生たちの休む時間をコントロールでき、14日のオリエンテーションの時に学生は疲れもなく効果的かつ精力的に参加できたと思います。また、学生たちはだいたいUCバークレー校の周りの状況が分かるようになり、安全性など注意しなければならないことも判断ができるようになったと思います。そうすると、15日の自由行動が学生たち自身の判断で心配なく行動できたのではないのでしょうか。

3 PFFPに対する提案

3.1 教授法の訓練

アメリカの大学の新任TAのオリエンテーションの方法をそのまま利用するのではなく、日本の学生の実際状況に合うように方法で適当な新任TAのオリエンテーションを行うのがいいのではないのでしょうか。現在私が知っているTAの中には教えた経験がある人は少ないし、教授法の訓練を受けていないTAは相当いると思います。必要な訓練があればTAは仕事をする時、自分の責任とか学生との関係をどうすればいいか、迷わないと思います。

つまり、特有な訓練、教授法の授業等があり、TAが有効的に学生を指導できるような実践的な研修が実施されればいいと思います。そうすれば、講義科目の開始後は、TAは担当教授の監督下で様々な義務を遂行できますし、教授とTAは月一回程度の打ち合わせをすればすむようになると思います。

4 本研修について自由記述

今回海外インターシップ派遣プログラムに参加して、ほんとによかったと思います。研修に行く前には、アメリカの大学のTAのことをまったく知りませんでした。現在私はTAをやっていますが、TAの制度についてあまり考えたことはありませんでした。普段から私はTAも学生だとかんがえておりましたし、TAは教師としての役割があるとは考えていませんでした。UCバークレー校の新任TAのオリエンテーションに参加してから、実際のTAの役割といく前私の考えが全然違っていることに気づきました。アメリカの大学のTAは実際にTeaching plus assistantをしています。いま私たちはまだassistantの段階しかしていませんが、もっとTeachingの方向に向かって行けばよりいいのではないかと思います。

2011年1月12日から17日までの間に、大学高等教育開発推進センターの海外インターンシップ派遣プログラム — カリフォルニア大学バークレー校への研修に参加させていただいて、大変いい勉強になりました。誠にありがとうございます。今回の研修で、私が参加したプログラムは具体的にDiscipline-Cluster Workshop: Reading & Composition / Foreign Languages と Focus Session: The Language of the Classroom という二つのセッションでした。

ワークショップの内容は、主に文系関係の読解や作文、外国語などの授業を巡って、シラバスのつくり方、授業を始める方法、評価などでした。特に、実際のクラスで生じる問題に関してディスカスをして、解決方法を探しました。例えば、初めてTAを担当するいろいろな不安に対するストラテジーとか、学生たちが授業を参与するように励ます方法とか、様々な学生の行為に対する対策などでした。

Focus Session では、母語が英語でないTAのための研修でした。授業でどのように英語表現を使うかについていろいろ教えていただきました。例えば、授業を始める時と終える時、学生に質問をする時、どのような用語、或いは固定表現などを使った方が良いかというようなことでした。

その二つのプログラムで学んだことは将来自分が大学教員になった時、非常に役に立つと思っております。私の専門は言語学なので、将来教える可能性がある科目は実践英語や、一般言語学などがあります。ですから、今回の研修から直接役に立ったものは英語の運用能力の練習でした。それから、教室でよく使われているいろいろな英語表現とか、新任TAの不安に対するストラテジーなどを自分の授業で生かしたいと思えます。

事前研修では、海外インターンシップ派遣プログラム実施の背景と目的をセンター長から紹介させていただいて、初めてPFFPの意味が分かりました。また海外と日本国内の大学における大学教員養成の歴史と現状、発展などが理解できました。こうして研修の目的がはっきりして、積極的に参加することができました。更に、吉良先生からアメリカの大学におけるTA養成制度と大学教員準備プログラムの概要、現状、問題点を含めていろいろな情報を教えていただいたので、GSIに関する概念が理解できて、事前準備のため大変役に立ったと思います。

実は私は修士課程から博士課程2年までの4年間、ずっと東北大学でTAをやってきました。主として全学教育の英語の授業のTAを担当しました。でも今回アメリカのTA制度を見ると、やはりいろいろ異なっているところが存在していることが分かりました。例えば、外国語の授業だと、バークレー校の方がほとんどの場合TA一人で全ての授業を教えることに対し、日本の大学のTAは、主に担当する先生のアシスタントだけです。例えば、出席のチェックとか、マルチメディア設備の操作とか、宿題と成績の管理などの事務の仕事です。しかし、これはどちらの制度の方が良いかどうかという問題ではありません。私の場合は、TAとして全ての授業をまかされたとしても、責任を果たすことができるのか不安です。もっと様々な訓練を受けなければなりません。また責任感のため、負担になるかもしれません。そして、時間管理ができず、自分の研究にマイナスの影響出て、大変なことになるかもしれません。やはり院生として、

最も大切な任務は自分の研究だと思っております。一方、アメリカの学生は同じ年齢のアジアの学生よりマチュアだと感じております。それは教育、文化背景がやはり異なっているからだと思えます。またバークレーのGSIはみんな博士の学生しか担当できないのに対し、東北大学のTAは、修士からでもできます。ですから、バークレーのGSIは授業を完全に担えるかもしれませんが、東北大学のTAは今のようアシスタントのかたちの方が良いではないかと思っております。ただ、自分将来の教育活動に更に役に立つようにするため、アシスタントをする上で、授業内容、教授法などに関するものも先生から学んで、豊かな経験を積み重ねることがTAとしてより大切だと思います。これは文系の授業、特に外国語に関する科目だけの私の感想ですが、理系の実験などについては詳しく分からないので、何も言えません。つまり、異なる国の各学校はTA自身の素質、科目、学生の要望、各専門の異なる状況などによってそれぞれの大学に適切なTA選択制度を成立する上で、TAの仕事を決めた方が良くと思っております。

アメリカの大学のTA制度は日本のより成熟していると思しますので、参考になりました。具体的に例えば、今回参加した新任TAのためのオリエンテーションのようなものが東北大学で行われていないと思います。これはやはり必要だと思います。TAに関する全般的な紹介をし、更に、各専門に分けてもっと詳しく説明し、最後はそれぞれ担当する先生と打ち合わせして、具体的なタスクを教えてください。そうすると、TAたちが自分の仕事をしっかり理解して、更に責任感も持つようになるのが良いと思います。また、TAたち、あるいは、専門に問わず高等教育に興味を持っている院生たちに、高等教育における効率的な教授・学習の原理、実践的な教授技術、カリキュラム設計、評価方法などに関する科目を選択授業として開いて頂きたいです。

残念なことですが、今回の研修は一日だけで、すこし足りないと感じます。今度の研修の要望としては、よろしければ、こちらから参加する学生たちは訪問される大学で自分が興味を持っている授業のクラスへ直接行って、オブザーバーとして、GSIがおこなう授業を参観できれば、うれしいと思います。

総じて言えば、今回バークレー校の研修する機会をいただき、本当に良い経験になりました。研修以外の自由時間を利用して、サンフランシスコ市とスタンフォード大学を見学しましたが、いろいろな見聞を広げられて、楽しかったです。大変お世話になり、心から感謝申し上げます。

メルボルン大学派遣プログラム

国際文化研究科

博士課程後期3年 青木 アタヤ

まずこの度、メルボルン大学にて派遣プログラムを受講する機会を与えてくださった東北大学高等教育開発推進センターの方々に御礼申し上げます。2011年2月28日から3月12日までの16日間の貴重な学習や体験を、これから歩いていく大学教員の道に十分に生かしていきたいと思えます。以下は参加レポートです。1) プログラムでもっとも有益であり、活用していきたい点、2) 事前研修についての意見、そして3) 東北大学におけるPFFPに対する提案と、3項目に分けて述べます。

1 参加したプログラムで最も有益であり、これから活用していきたい点

2週間のプログラムは充実し、どのセッションも有益な内容だと思えます。その中でも特に次の2点が素晴らしいと思えます。

● 授業とその計画のサイクル (planning/teaching cycle)

授業・計画は直線的な作業ではなく、循環的に行うものであるという考え方は、授業は知識的な内容から始まって、学習の目的を定めて、達成するための活動を選び、適切な評価方法を取り、そして結果にもとづいた反省・改善という循環的な作業であるべきだと研修で学びました。例えば、授業やカリキュラムなどを計画する際、考えなければならない要素は次の通りです。

- ① 内容 (content) : 学生に何を学ばせたいか
- ② 学習成果 (learning outcomes) : 学習の後、学生に何ができるようになってほしいか。
- ③ 方法 (method) : 学習成果の得るには、どのような授業法・学習活動が適切か
- ④ 評価 (assessment) : 学生が学習成果を十分に得たかどうかをどのように計るか
- ⑤ 形成的評価 (formative evaluation) : 授業がうまく行われていたか、また改善する余地があるかをどうやって分かるか。

特に、②、③と④に重きが置かれます。授業構造をしっかりとするにはこの3つの柱が互いに対応しなければなりません。この概念は構成的集合 (constructive alignment) とも呼ばれます。研修プログラム中、constructive alignmentに基づいて、参加者は授業を模擬的に設計し、模擬授業をする機会が与えられました。授業プランを書く作業に当たり、目的・達成させる方法・評価の方法を具体的に記し、3つとも矛盾しないことを心がけます。書き方は、見本にならって、自分の想定している担当科目に応用するので、本物の授業に近い感覚です。紙に表を作り、授業の目的、時間、各時間の区分に教師のすること・学生のこと、その活動から学べることを現実のおよび具体的に書きます。一目で分かる大変使いやすいものですので、これからもこのようなレクソンプランを作りたいと思えます。

自分が作ったレクソンプランにもとづき、ビデオ収録での模擬授業を行いました。緊張しましたが、非常に有効的です。理論と実践を両立させるからこそ、理解がより深まって行きます。学習体験から分かったことは、constructive alignment 及び teaching/planning cycle への心がけがあるからこそ、しっかりと充実した授業が可能になるということです。

また、模擬授業の後、自己評価を行い、他の学習者と講師からも評価をいただきました。それぞれの角度から自分を見直すことができ、大変参考になりました。

● 能動的な学習 (active learning) の取り組み

今回のプログラムで能動的な学習の本当の意味を理解し、体験することができて大変有意義でした。私が慣れ親しんでいる従来の授業は、教師が学生へ知識を伝達し、学生は知識を積んでいくという方法で、教師と学生もしくは学生同士の間で物事を批評しあうということがあまりありませんでした。しかし近年では知識や情報は単純にもらうのものではなく、分析し吟味してから取り入れるということ、また学習者が知識を積んでいくものではなく、既存の情報に関連付け、意味を構築していくということが主流になりつつあります。したがって、効果的な学習を行うためには、学習者が能動的な体勢をもって、批判的に情報・知識を捉え、仲間と意見交換を行う時に生まれるのです。その場合、教師の役割としては、学習者の能動性を引き出し、インタラクション (peer interaction) を促すというのが求められます。能動的な学習法によって、学習者の自立性 (independence)、コミュニケーションの力、批評的思考 (critical thinking) のスキルが高まり、成人を扱う大学教育には理想だと思います。今回のプログラムには、peer learning の意義、peer learning のアクティビティを学んで、実際に体験し (ペアディスカッション、グループディスカッション、peer-teaching, peer review 等)、その良さを実感しました。能動的なクラスの運営を成功できるようにする事が、これからの私の課題です。

以上、メルボルン大学の研修でもっとも有益であり、活用していきたい2点でした。

2 事前研修についての意見

事前研修を設けてくださったこと誠に感謝しております。中身も濃く、適切で、有益だと思います。先生方も大変お時間をかけて準備され、熱心に講義してくださったことがよく伝わりました。既に素晴らしい点はさて置き、より良くするための項目について述べます。

- 1) 時間が足りなくて、授業及び学習が十分に消化できない部分がありました (例としては、英語での授業、シラバスのデザイン)。
- 2) 3回の研修で、参加者全員揃って出席したのは初回だけでしたし、一般公開の研修の場合も、参加者が少なかったように思います。メルボルン研修の参加者はもちろんですが、折角の機会なので一般の方にももっと参加してほしいと感じました。
- 3) メルボルンのプログラムへの参加者は8人だけでしたが、残念ながら、3回の事前研修の時も、個人的に話し、親しくなる機会や時間がありませんでした。例えば、私とYoshiさん、Tadyさん、Dongyingさんとは初めて話したのはなんと出発の後でした。事前研修の時は、講義の時間に追われたり、決まったグループで座わったり、接する場がありませんでした。これから共に海外のプログラムに行く仲間なので、早い段階で知り合う機会を持てれば良かったですし、事前研修はその一番の機会ですから、何か工夫があれば良いと思いました。
- 4) ice breaking のセッションは、順番・話の方向、話題、時間などが細かく決められたため、緊張感がほぐれませんでした。各自がプレゼンを行ったような感じでした。
- 5) シラバスデザインの時、良いシラバスは何かという説明をしていただき、その後、各グループでシラバスを書くことになりました。出来れば、参加者が取り込む前に、良い例と悪い例の見本を

見せていただき、どの点が良いか、どの点が悪いかを具体的な説明いただければ、よりわかりやすかったと思います。

3 東北大学における PFFP に対する提案

- 1) このような素晴らしいプログラムを学生も一般の方も広く知って、多く参加してもらいます。そのためには、これまでより更に広報に力を入れる必要があるかと思います。例えば、各学部・研究科の先生方に協力してもらい、PFFPの説明や研修の募集を宣伝してもらうことも1つの方法だと考えます。
- 2) プログラムの参加者がより交流しやすくなるため、ice breaking セッションは研修の最初のうち、早い段階で行う方が効果的ではないかと思います。
- 3) 研修は時間的にももう少しゆとりがあると良いと思います。合宿等は可能でしょうか。

以上、メルボルン大学研修の参加のレポートでした。

経済学研究科

博士課程後期3年 カムポンカンチャナー・カナポーン

1 参加したプログラムで最も有益だったと思う内容、今後の活動に生かしたいと思うこと。

今回のプログラムに参加したことによって、カリキュラム・デザインから評価の段階にわたって、様々なテクニックを学んだ。さらに、このプログラムに参加したことによって、Microteaching を体験できた。今回のプログラムはとても役に立て、よい勉強となった。価値があるプログラムだといえる。私にとって、最も有益だったのはメルボルン大学の先生たちによる講義を受けられること及びMicroteaching を体験できることである。これによって、今後の活動に生かしたいのは主な三点ある。それは、学生の感想や答えへの対応仕方・柔軟性、授業と宿題のバランス、Microteaching からの体験である。

1.1 講義からの経験

● 学生の感想や答えへの対応仕方・柔軟性

アジアの学生は文化や習慣の影響によって、授業の内容に対する疑問をあまりしなく、発言もしない。特に縦側の社会のようなタイ国では、この問題は解決しにくいである。

メルボルン大学ではアジアを含めて多様な国々の学生さんがいる。それによって、発言をしないアジアの学生を理解して、対応できるようである。授業を受けたことによって、先生は学生の意見や答えに対して、否定しないことがわかった。つまり、学生の意見に柔軟性があるといえる。これによって、学生さんに勇気や動機をつけ、どんどん発言するようになると考えられる。私はこのテクニックはタイの大学に応用したいと思う。

● 授業と宿題のバランス

タイの大学では、宿題やレポートがたくさんあったが、授業と関連性があまりない。つまり授業が終わった後、宿題やレポートをすることである。これによって、宿題またはレポートは余計なものだと感じた。

しかし、メルボルン大学での研修によって、授業の時間内で、課題や宿題を進められた。課題あるいは宿題があっても、学生に負担を感じさせない。これによって、授業を否定しなく、楽しく感じられる。この方法もタイの大学に導入したいと考えている。

● Microteaching からの体験

Microteaching をするまえに、様々なテクニックや友達への評価のやり方を教えてもらった。

さらに、Microteaching のビデオによって、鏡のように自分の **weakness & strength** を知ることができた。先生と友達からコメントをいただき、とても役に立てた。以前、まったく気がつかないところを指摘していただき、助かった。たとえば、早口、黒板の書き方、内容が多すぎなど。これによって、改善をでき、教えるスキルを身につけられる。今後の活動に応用したいと思っている。

2 事前研修も含めた本研修についての意見、要望など

今回の事前研修も含めた本研修について、カリキュラム及び他の構成・要素の二部に分けて、コメントをしていく。

2.1 カリキュラム

メリット

事前研修は研修とつながりがあり、とても役に立った。研修の構造的によいし、すべての内容は将来に実践できそうである。

デメリット

事前研修は少し回数が少ないと思う。準備不足という感じだった。特に英語のコースはもっと行うべきだと考えている。英語での発表に関するクラスを集中して、回数を増やしたほうが良いと思う。

2.2 他の構成・要素

チームメンバー：様々な専門のチームメンバーがいて、とてもよかったと思う。さらに英語のレベル、経験、スキルも異なっているので、チームメンバーのばらつきがよいである。

宿泊：部屋はとても広く、生活空間がある。ホテルのスタッフのサービスも、ロケーションもよかった。ただし、変わった環境の中で一日中、人と対面しなければならないので、二人部屋より、一人部屋のほうが良いかもしれない。部屋が広くても気持ちに開放感がなかったら、部屋の広さを感じられなくなるといえる。さらに、インターネットの無線の料金がちょっと高いと思う。来る前にインターネットがあることを確認していただいたが、料金のことについてまったく注意はなかったようである。

3 東北大学における PFFP に対する提案

4点で提案していきたい。

事前研修：事前研修は、もう少し回数を増やしたほうがよい。英語のクラスは当然だが、行き先の話をもうちょっとしてもらった。オーストラリア全体のことで、メルボルンの情報を与えてもらいたい。

事務局・経営の面：まじめで対応がとてもよかった。しかし、少し改善するところがある。

情報不足：ホテルの設備についての情報を用意すべきである。メルボルンについての情報も提供していただくと助かる。

遅れ：事前研修の英語の **Presentation** のビデオは研修する前に送信してくれるといわれたが、結局、間に合わなかった。その後、送信してもらったが、Microteaching のビデオの後だった。元々の目的は研修に

行く前に feedback を学生に与えるものであるが、送信のタイミングが合わなかったため、目的が達成できなかった。

先生の役割：先生はとてもやさしく、英語もうまかったので、頼れた。ただし、もっと学生のチームに加わって、役割を果たしたほうが良いと思う。たとえば、その日の授業が終わってから、連絡事項をしたり、学生の理解を確認したり、コミュニケーションをしたりしたほうがよい。

宿泊：上に述べたように、二人部屋より、一人部屋のほうが良いと思う。ポイントは部屋のサイズではない。部屋は広くなくても大丈夫である。さらに、宿題・課題はあるので、インターネットを簡単に安く接触できるものならば、より研修の成果を促進できると思う。

国際文化研究科

博士課程後期3年 仇 暁芸

1 参加したプログラムで最も有益だったと思う内容、今後の活動に生かしたいと思うこと

最も有益だった内容：

[1]まず、大学教員として教育を行う際に身につける必要のある各種知識を得たことがとても有益だったと感じています。

具体的にいえば、メルボルン大学の高等教育センターで毎日、向こうの先生方による授業内容の伝授がとても役に立つ内容でした。特に実践に生かしていける内容がとても充実していました。分かりやすく私たちに伝えようとするところがまた勉強になりました。特に印象に残っている内容を以下に記します。

たとえば、前半の Chi 先生の授業では、いかに教育を行えばいいのか、授業を充実する方法、具体的にどのような選択肢があるのかといった貴重な内容がありました。授業は限られている時間の中で行うが、事前準備の大変さ、大切さを痛感した授業でした。研修最終日に、Catherine 先生の授業では、オンライン学習や e-learning に関する実践的なやり方を紹介し、具体的な URL まで提示したので、とても実践的でした。Kelly 先生の microteaching では、「教育現場」そのままの位置付けです。専門問わずに、「教育」、いかに授業をするという点に特化したアプローチで、実践に使えるアドバイスをたくさんいただきました。貴重な体験でした。また、Kerri-Lee 先生による issue paper とオーラル・プレゼンテーションを通して、多くのことを考えさせられました。考え方をいかに整理し、まとめ、また、考えを前進するためどのようにしたらいいのかといった視点では非常に良い訓練になったと感じています。

[2]それから、メルボルン大学で過ごした「授業」以外の時間も有益だったと感じています。

たとえば、Noel 先生による毎朝の Review（それも一種の授業です。）や morning tea などオフの時間を設定してくださったことはとてもよかったです。また、その必要性を実感しています。前の日に勉強したことを整理すること、これから授業をして下さる先生の紹介など、これら連合性と関連するものは、まさに教育に欠かせない一貫で、とても大事なポイントだと感じています。

また、事前にアポを取った先生の研究室に訪問するのはとてもよかったです。メルボルン大学で勤めている教員と実際触れ合うことによって、彼らの教育に対する姿勢、研究に対するアプローチの仕方を肌で感じ、深い感銘を受けています。これにより、自分たちが置かれている日本の大学のあり方、日本の大学

教員の姿、教育の仕方、学生像などと比較することができます。いわば、比較対象が生まれるということです。これはメルボルン大学の高等教育センターでの授業ではカバーできない勉強範囲です。

また、専門性という視点でも研究室の訪問は有益です。自分と同じ研究領域、あるいは近い研究をしている専門家と直接話しを交わすことによって、多くの刺激をいただき、自分の専門内容に関する理解も深まります。幅広く、もっと客観的に自分の専門を見るようになったのではないかと感じています。

今後の活動に生かしたいと思うこと：

まず、教室内の活動に関していえば、メルボルン大学の高等教育センターで授業をして下さった先生方から彼らの「大学教師像」を学び、日本文化に応じて、積極的に良いところを取り入れたいと思います。

今回、メルボルン大学研修で学んだことを通じて、「高等教育」の分野で研究や発表ができたらいいなと思っています。勉強した内容をいかし、「高等教育」そのものを進めることができれば嬉しいです。

2 事前研修も含めた本研修についての意見、要望等

意見1：研究室の訪問がよかったです。また、行く前、日本国内で担当教員、学生自身による事前アポ、現地の先生方の時間管理にも配慮できて、とてもよかったです。

要望1：これからもこのようなアポの取り方を続けることができたらと思っています。

意見2：派遣されるグループの学生同士、教員同士、また、学生と教員の間にあるコミュニケーションを図ることが重要で、欠かせないと思います。できれば、事前研修では全員で何らかのプロジェクトを一緒にやって、そうすると、学生同士、教員同士、また、学生らと教員らという三つの関係にある互いの理解が深まり、グループのチームワークももっと良いものになります。実際、これは極めて重要なことだとつくづく思います。

要望2：今回の事前研修みたいに、メルボルングループ以外の一般参加も入る形もよかったですと思います。もし可能であれば、その後、もう一回メルボルングループ（派遣グループのみ）による研修が一回でもいいので、実施したほうが今後のため、スムーズに物事を運ぶため、よいと思います。少なくとも一緒に2週間海外で過ごすメンバーの名前を覚えたり、互いの理解を深めることは意味のあることです。ぜひ、実施して頂きたいです。

意見3：前半、後半に分けて、教員の入れ替えは大学の事情により、やむを得ないと思いますが、できれば変わらないでそのまま同じ教員たちがいたほうがよりコミュニケーションがスムーズに行くと思います。

3 東北大学における PFFP に対する提案

・グループを派遣する前に、学生と教員を含むグループ内部での連携を強め、相互理解をもっと深めるようにしたらいかがでしょうか。

国際文化研究科

博士課程後期3年 車 佳

参加したプログラムで最も有益だったと思う内容、今後の活動に生かしたいと思うこと

1. 1 メルボルン大学のモデル

今回の参加した海外インターンシップ派遣プログラムについては、大まかに以下のような4つの部分に分けることができます。

- ◎高等教育政策，教授，学習活動
- ◎実践的な教授技術
- ◎カリキュラムの設計，開発
- ◎評価方法とフィードバックなど

日本の大学は、世界水準であるメルボルン大学のモデルに基づき、大学の教育改革、実践的な教授方法などを変えようとするとなかなか難しいと考えます。現時点で、日本の大学は積極的に先進国から経験豊富な外国人教員を受け入れて、新任教職員向け研修を取り組むことは有効な手段なのではないでしょうか。また、今後日本国内の高い割合を占める若手外国人教員の基礎能力を育てることが不可欠だと思います。将来的に、外国人教員のみから日本の大学教員養成、カリキュラムの設計まで提言を行うことは極めて重要なポイントだと思います。

1. 2 苦勞→財産

今回の2週間海外インターンシップ派遣プログラムに関しては、やはり自分の英語力は足りないことが実感しました。メルボルン大学の担当先生は授業でいくらゆっくり話しても、何を言っているのかすぐ理解できない、或いは分からない時があります。暗記ノートを取っている度に、授業の内容や言葉を聞き逃すことがあります。授業で次に何をすればいいのかわからなかったのは自分だけでした。

昼休み、放課後、担当先生に直接に何て言ったのか尋ねることもあります。担当先生達はいつも笑顔でとても親切に対応してくれることは本当に感謝します。苦勞なしでは何も成し遂げられませんという言葉が改めて実感しました。今回の苦しい経験を生かしながら、外国の異文化の中で多くの苦勞や困難を乗り越えられたことにより、自分に何となく自信ができました。その後、今後の研究・人生の道で何か困難に直面した時でも、すぐに諦めてしまうのではなく、何にでも挑戦し解決してみようと思うようになれました。今回の貴重な海外インターンシップの経験は私の人生における【最大の財産】になると思っています。

1. 3 友情

今回のメルボルン研修をきっかけに、専門分野が違い人と出会うことができました。みんなはそれぞれの価値観を持ちつつ、私はいろいろな境遇で研究・生活している人を見ることで視野が広がりました。この中、一緒に食事したり、課題を巡って議論したり、皆それぞれ違う人間であることに気づきます。違い意見を纏めることは簡単ではありません。必ず相手の意見・発言・生活習慣などを尊重し、その行動を実行せねばなりません。色々な意味で、ルームメイトと仲良くなるのが大事だと思います。この点については、今回の2週間研修を通じて、私はたくさんを学びました。良い外国人の友達になるにはどうすればよいか、よくわかりました。

事前研修も含めた本研修についての意見、要望等

- ◎専門的な内容の理解を深めるための補助通訳は多少足りません。よくわからない時があります
- ◎今回の海外研修を受けた方に対して、追跡調査（卒業進路を含め）の必要があります。
- ◎東北大学の全学教育において、受講者に対象として実践的な授業を行う機会を与えることは大事です。

東北大学における PFFP に対する提案

このようなプログラムは、文部科学省特別経費の支援にもかかわらず、東北大学は自主に定期的な計画に基づき、遂行していくことが重要です。

医学系研究科

（日本学術振興会特別研究員）

三澤 仁平

1. 参加したプログラムで最も有益だったと思う内容、今後の活動に生かしたいと思うこと

一般に、研究活動に対するさまざまな方法について、大学院生のあいだに学ぶ機会は数多くあるものの、将来、大学教員になった際に、学部生や大学院生に対してどのように教育・指導したらよいのかという方法論については、学ぶ機会は滅多にあるものではない。その機会を今回の海外インターンシッププログラムで体験することができたことの意義はひじょうに大きいものと考えられる。

とりわけ、筆者が気になっていたのが、研究と教育とが両立できるのかどうかという点である。日本の大学において—日本の大学に限らないかもしれないが、少なくとも近年のわが国の傾向を見て取れば—、大学教員は教育に関する業績というよりも研究に関する業績で審査されることが多いように筆者には感じられるし、事実、JREC-IN などの公募サイトにおける採用条件を見ても研究でいかに実績を上げているのかで評価されていることは明らかである。その点からいえば、大学教員は、教育などしなくても研究のみを遂行していれば大学教員として充分なのではないかとも—極端に言えば—、考えられる。

しかし、大学教員は教員と名のつく以上、教育としての側面もまた重要視されるべきであろう。大学教員の本分は研究することに限らず教育することでもあるのである。つまり、大学教員は研究をしなければ評価されないが、教育をしなければならないという重責を担っているというひじょうに相克の関係にあると考えられる。このような関係の中、われわれが将来的に大学教員になった際に、どのようにしてこの関係を乗り越えることができるのか、またはどのようにして両者を並行して成立させていけるのか、はなはだ疑問であった。

だが、海外インターンシッププログラムに参加してわかったことは、研究と教育とのあいだに見られる関係は決して相克の関係にばかりあるのではないということである。自身の研究成果を最大限に活用して、教育材料に役立てることができるというものである。逆に言えば、教育する内容についても、研究で得られた最先端の知見を織り込むことで、より新奇的で、かつ、より目を引く内容のものができあがるものと考えられる。

筆者はこれまで、教育と研究とは両立できるものではないと考えていた。先述のとおり、近年の傾向から考えてみても、あながち間違った考えではなかったように思う。しかし、海外インターンシッププログラ

ムで得られた教育と研究とのあいだにある相補的な関係という構造は、筆者にとって衝撃的な内容であり、かつこれからの研究活動および教育活動に大きな示唆があるものと考えられた。

見方を変えれば、研究を研究のために行うのではなく、研究を教育に結び付けて構築するというアプローチの仕方もあるのではないかと考えられた。またこうすることで、研究に対しても副産物が認められるように考えられる。つまり、これまでの研究志向という一辺倒なアプローチではなく、教育との関連で研究をとらえなおすことで、より多様なアプローチの仕方が得られるのではないと思われる。したがって、今回参加することができた海外インターンシッププログラムは、教育を意識した研究を行い、かつ研究を意識した教育を行うことの一助になるのではないかと考えられる。

2. 事前研修も含めた本研修についての意見、要望等

全体的には満足しているが、つぎの3点だけ意見申し上げたい。

1点目。事前研修、英語で授業、海外インターンシッププログラムそれぞれが全体的に関連付けられていなかったように、つまり、それぞれが独立してしまっていたのではないかと考えられる。それぞれを実施する時期があきすぎてしまっていたことや、第1回目のプログラムの実施であったという制約はあったとしても、もう少し全体的に関連付けられていたら、より理解が深まるような気がする。

また、これと関連して、参加する学生同士が成田空港で初顔合わせという状態だったことも問題だったように思われる。これもおそらく、それぞれの研修開催の時期があいてしまったことや、研修それぞれが関連性に乏しかったことが原因と思われる。したがって、事前研修で学生同士の関係を深める仕組みを何らかの機会に設けるべきだったのではないかと考える。

次に、使用言語が英語であるとのアナウンスは応募の段階からあったと記憶しているが、同時に専門的な内容の理解を深めるために補助通訳者（日本語）が配置されるともアナウンスされていたように思う。しかし、現実的には、そのような役割の人は配属されておらず、英語による授業・演習のみであった。もちろん、英語での訓練という意味合いもあったのかもしれないが、それならそれで、初めから日本語の通訳者が帯同する旨は応募要項に記載すべきではないと思われた。もし今後も海外に学生を派遣してインターンシップを受けさせるスタイルを継続するのであれば、その点の改善は必要であると思われる。

最後に、2番目の意見とも関連するが、海外に同行する教員の立ち位置を明確にしてほしかったように思う。おそらく教員が専門的な内容の理解を深めるための補助通訳者としての役割を担っていたのかもしれないが、筆者にはそれが感じられなかった。ただ記録係として教員が来ているのであれば、それは英語のできる事務の人で充分であり、なぜ教員を同行させたのかについて再考してもらいたい。

また、途中で教員が交代したことについても疑問を抱かざるを得ない。慣れない海外で、かつハードな内容の講義を受けている学生にとって、寄る辺は教員であることは否めない。海外初日から築いてきた教員との関係性を、途中で新たに再構築しなおさなければならない心理的なストレスは大きなものであったように思う。

3. 東北大学における PFFP に対する提案

まず、学生に日本国内における研修をしっかりと受けさせることが肝要なのではないかと考える。今回の海外インターンシッププログラムにおいては、事前研修があったものの、充分な量とは言えず、さらには、学生同士の交流も不十分だったように思う。したがって、まずは、日本国内でできること、そしてできな

いことをしっかりと見極め、そのような状況の中で、どのようなプログラムを日本国内で実施できるのかを精査してもらいたい。翻っていえば、わざわざ学生を海外に派遣する必要があるのかどうかまでも含めた再考の余地があるのではないかと思う。

また、今回は大学院後期学生、ポスドクを対象にしていたが、着任3年以内の新任教員を対象としたプログラムがあってもいいように思う。学生のあいだに大学教員のなんたるかを学んでおくのは非常に有意義なことに思われるが、学生ばかりでなく、新しく赴任したての教員を対象にすることで、よりフィードバックが得られやすいのではないかと考えられる。

さらに、大学教員年数に関係なく、いつでもマイクロティーチングを受けられる設備を各講義棟に設置しておくことが望ましい。自身の講義の様子を見ることは見るに堪えないことかもしれないが、ハード面に対応しておくことで、いつでもどこでも自身の授業風景を再確認できるマテリアルを用意しておくことは、より建設的な授業の構築のために重要なことと思われる。

環境科学研究科

博士課程後期3年 多田 忠義

1 概要

著者は、「国際連携を活用した世界水準の大学教員養成プログラム」における大学院生に対する大学教員養成プログラム（以下、PFFP）に本学の選抜メンバーの一員として派遣され、オーストラリア連邦ビクトリア州に位置するメルボルン大学にて、大学教員になる上で必要とされる高等教育論、教授法等の机上講義、大学教育設備の視察、および短時間の模擬授業、高等教育に関するテーマ別プレゼンテーションを実施した。なお、すべての研修は英語によって実施された。

著者は、非常勤講師の経験を有していたため、教授法や教授内容について改善を図る上で留意すべきポイント、カリキュラムの組み立て方、講義の時間配分や講義内容、学生の授業参加意欲を高める工夫を習得できた。加えて、日本の大学教育における課題と今後の展開について考察し、英語によるプレゼンテーションを実施できたことは特筆される。またPFFPは、本学での大学教員養成プログラム開発に活用されるため、今後も引き続き大学教育や申請者の講義が改善されるものと期待される。

2 詳細

1) PFFP 修了後の意識改革について

PFFPに参加して得られた知見を著者の意識変化に沿って記述すると、以下の2点にまとめられる。一つ目は、授業を組み立てる上で、研究業界、建学理念、教育方針といった俯瞰的軸と、学生の個性や授業へのコミットメントといった実践軸とによって授業方針や実際の講義が進めるべきことを理解し、実践するうえでのコツをつかんだことである。

二つ目は、いくら教員が最善の努力を行って授業計画を行っても、施設設備による制約を免れることはないと言うことである。言い換えれば、現場教員は、施設制約を把握した上で、独創的な発想に基づいて学生の指導に当たることが求められる。

2) PFFP を海外の大学で受講する意義

PFFP は講師陣およびプログラムの輸入によって成立する。しかも、一度に多くの院生、ポスドク、あるいは新任教員がメルボルン大学のプログラムを受講する機会をも提供できる。そのため、PFFP を海外の大学で受講する必要はないという議論も当然考えられる。しかし、著者はあえてプログラムを開発した大学でPFFPを受講することの意義を主張したい。理由は、1) で述べたことに関連する。つまり、PFFPを開発する経緯や条件は、世界に広く共通な部分と大学に特有な部分とに求めることができ、後者は大学の建学精神よりも、大学施設や学生の特徴(出身国、分野のばらつきなど)、大学を取り巻く社会物理環境などを重視する。よって、PFFPに明示されないこれら大学を取り巻く社会物理環境を現地で経験し、また観察することで、東北大学のPFFPに盛り込むべき点を、メルボルン大学での経験から探ることが可能となろう。

3) PFFP に参加する上で準備すべきこと

少なくとも、ティーチングアシスタントかそれ相当の経験を有することである。非常勤講師の経験があれば、PFFPにおける一つ一つの講義・研修が重みを持って実感できる。また、あらかじめ1コマ分の講義シラバスを作成する方が、メルボルン大学に赴いてから混乱することを避けられると考える。

4) 東北大学版 PFFP 開発に向けて

さて、これまで報告してきた内容に基づいて、現時点で東北大学版 PFFP 開発に対する情報提供、ないしは助言できることは以下の2点にまとめられる。1点目は、日本人・留学生構成比である。明らかにメルボルン大学に所属の留学生数は、東北大学のそれを上回っている。よって、本学でプログラムを開発するに当たって、留学生の割合に十分配慮しながらプログラムを改良する必要があるだろう。また、何らかの作業やディスカッションを複数人で行う際、グルーピング方法や作業指示について、十分な配慮を行うようにしなければならない。特に、日本語になれていない留学生、若しくは外国語を流暢に話せない日本人学生がいる場合、高度な議論は成立しないことに留意しなければならない。

2つめは、学内施設である、クリッカーや協働型(コラボレイティブ)教室といった施設・設備は多くの投資が必要であると同時に、それらを使いこなせる教員が増えなければならない。本学ではまだいずれも導入が進んでいないため、教員による教授学習上工夫する必要がある。他方、PFFPやFD等を通じて、海外の先進事例が本学でも取り入れられるような気運を高める必要もあろう。よって、学内施設の更新について高等教育の立場から進言できる機会が設けられるかどうか、肝要であると考えられる。

4-1. 高等教育開発推進センターの理念・使命・目標

理 念

高等教育開発推進センターは、「指導的人材の養成」を教育理念に掲げる「研究中心大学」の学内共同教育研究施設として、高等教育に関する研究開発、企画及び支援を行い、教育内容及び教育方法の高度化を推進することを目的に設置され（東北大学高等教育開発推進センター規程第2条）、本学全体の教育・学生生活への支援と高等教育の研究開発を担う任務を有している。

使 命

高等教育開発推進センターは、本学の学部・大学院学生を対象とした高等教育の研究開発、入試システムの開発・改善、全学教育の教育内容及び方法の改善・高度化、学生生活の個別的ニーズへのきめ細かな対応を目指す学生支援活動を有機的に連携させつつ実践することを使命としている。

目 標

高等教育開発推進センターは、上記の理念と使命を遂行するために、高等教育開発部、全学教育推進部、学生生活支援部が連携し、高大接続からキャリア支援に至る学生の修学・自己開発・進路選択のプロセスを一貫して支援するというコンセプトのもとに、以下の具体的目標を掲げている。

- (1) 高等教育政策等の研究，研究中心大学としての教育カリキュラムの調査・研究・提案，教育改善のための教員研修（FD）の企画・実施

[高等教育開発部 高等教育開発室]

- (2) 将来性ある優秀な学生の入学を図る魅力あるアドミッション・ポリシーの策定，同ポリシーに基づく学部・研究科の多様な入試実施のための調査・研究

[高等教育開発部 入試開発室]

- (3) 基盤教育としての全学教育の調査・設計・調整，実施環境の整備，カリキュラム開発と全学教育科目実施上の提案

[全学教育推進部 理科実験教育室・語学教育室・人文社会科学教育室・スポーツ科学教育室]

- (4) 学生の心身の健康増進・維持管理，修学・進路・心理相談の充実，外国人留学生等に対する日本語教育・修学指導，キャリア・デザイン教育と就職支援の充実

[学生生活支援部 保健管理室・学生相談室・日本語研修室・キャリア支援室]

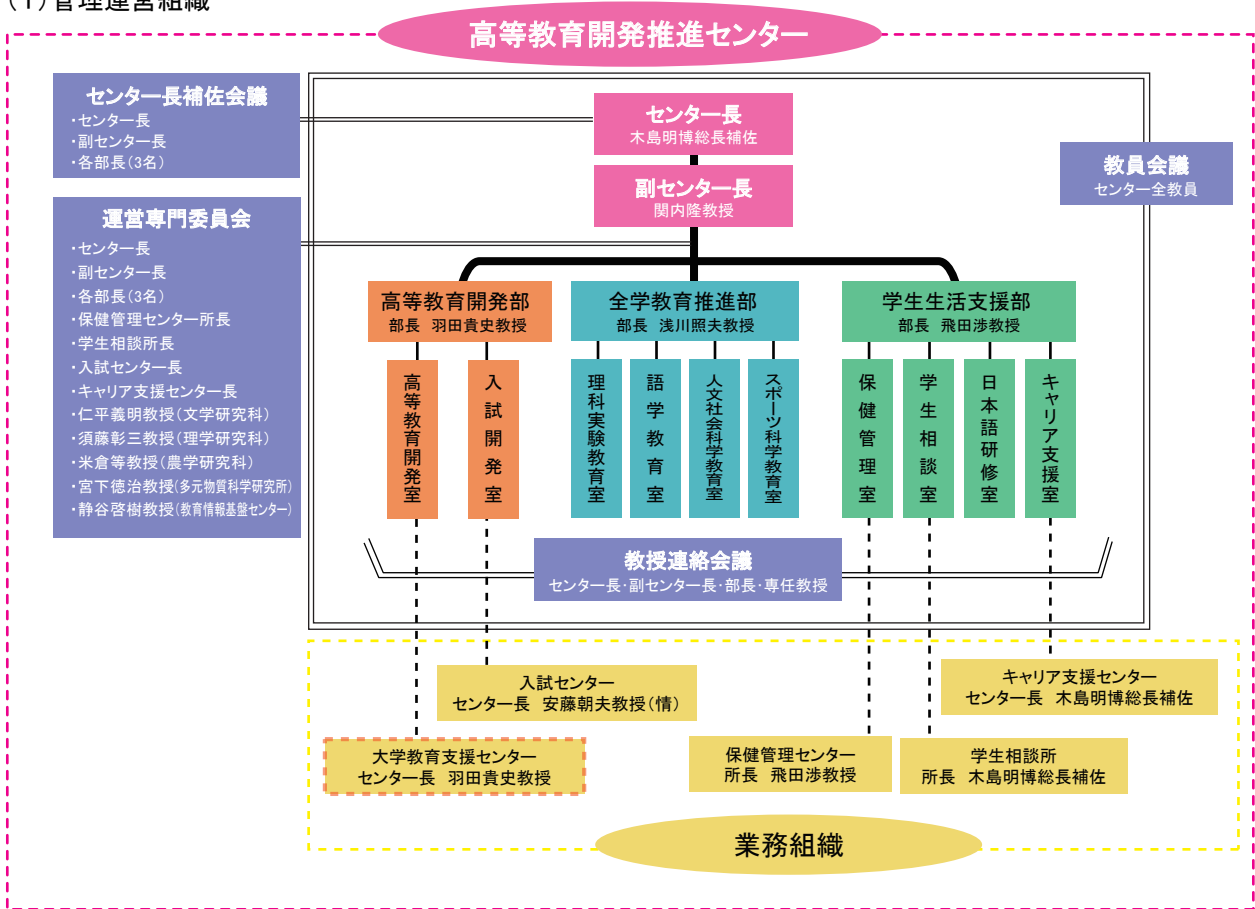
4-2. 高等教育開発推進センターの沿革

昭和 31 年 6 月	学生相談所設置。
昭和 44 年 6 月	保健管理センター設置。
平成 5 年 4 月	大学教育研究センター設置。 留学生センター設置。
平成 11 年 4 月	アドミッションセンター設置。
平成 13 年 4 月	情報シナジーセンター設置。
平成 16 年 10 月	高等教育開発推進センター設置。 アドミッションセンター，大学教育研究センター，保健管理センター，学生相談所，情報シナジーセンター情報教育研究部，留学生センター（一部）を改組・統合。 坂本尚夫副学長が初代センター長に就任（～19 年 3 月）。
平成 17 年度～	「国際連携を活かした高等教育システムの構築」プロジェクト（文部科学省特別教育研究経費）採択（～19 年度）。 特色ある大学教育支援プログラム「融合型理科実験が育む自然 理解と論理的思考」採択（～20 年度）。
平成 18 年 3 月	『東北大学高等教育開発推進センター紀要』創刊。
平成 18 年 4 月	業務組織 キャリア支援センター設置。 学生生活支援部に日本語研修室を設置。
平成 18 年度～	特色ある大学教育支援プログラム「『学びの転換』を育む研究 大学型少人数教育」採択（～20 年度）。
平成 19 年 4 月	荒井克弘副学長が第 2 代センター長に就任（～20 年 3 月）。
平成 20 年 3 月	外部評価実施。
平成 20 年 4 月	木島明博副学長が第 3 代センター長に就任。
平成 21 年 3 月	教育情報基盤センター設置（21 年 4 月）に伴い，全学教育推進部情報教育室及び教育情報運用室を廃止。
平成 22 年 3 月	文部科学省より，「国際連携を活用した大学教育力開発の支援拠点」が教育関係共同利用拠点（大学の教職員の組織的な研修等の実施機関）として認定（～平成 26 年度）。
平成 22 年 4 月	全学教育推進部に人文社会科学教育室，スポーツ科学教育室を設置。 業務組織 大学教育支援センター設置。
平成 22 年度～	「国際連携を活用した世界水準の大学教員養成プログラム（PFFP）開発」（文部科学省特別経費）採択（～平成 26 年度）

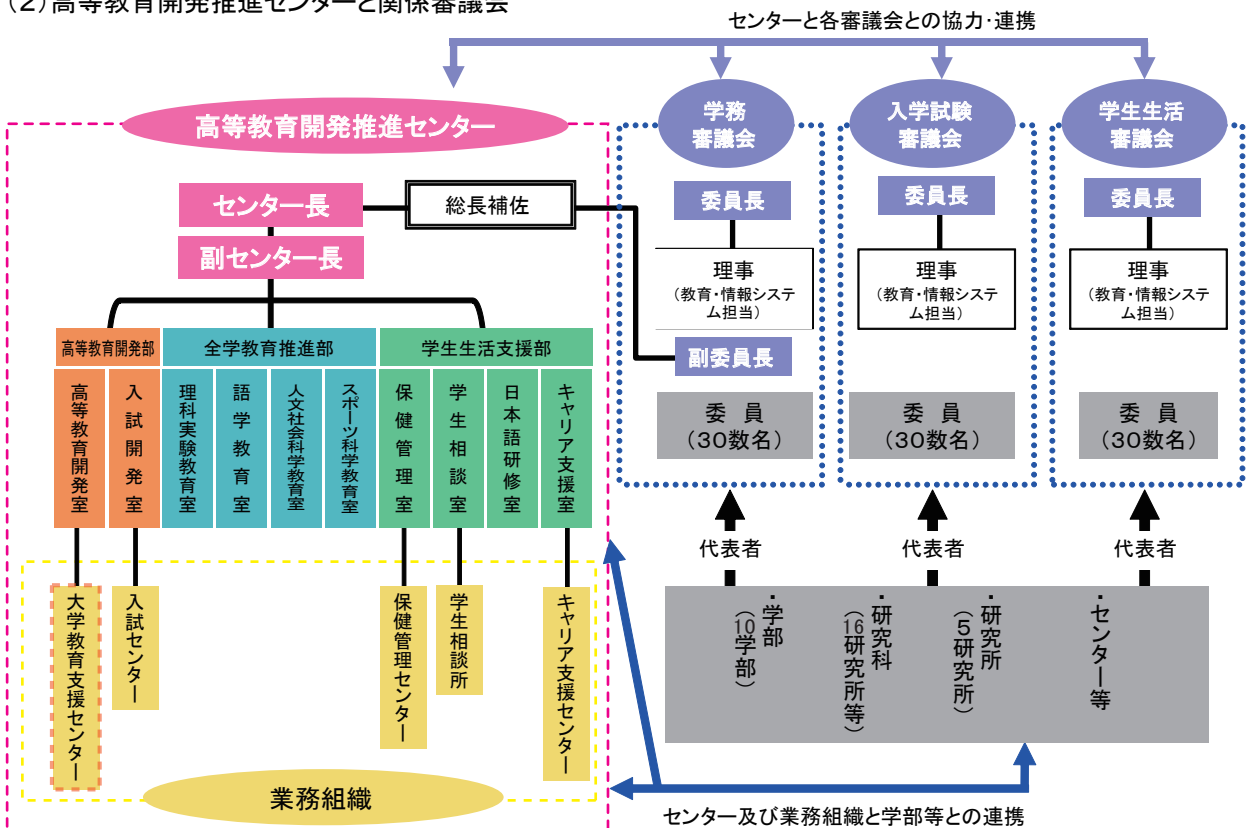
4-3. 高等教育開発推進センターの組織

2010年6月1日現在

(1) 管理運営組織

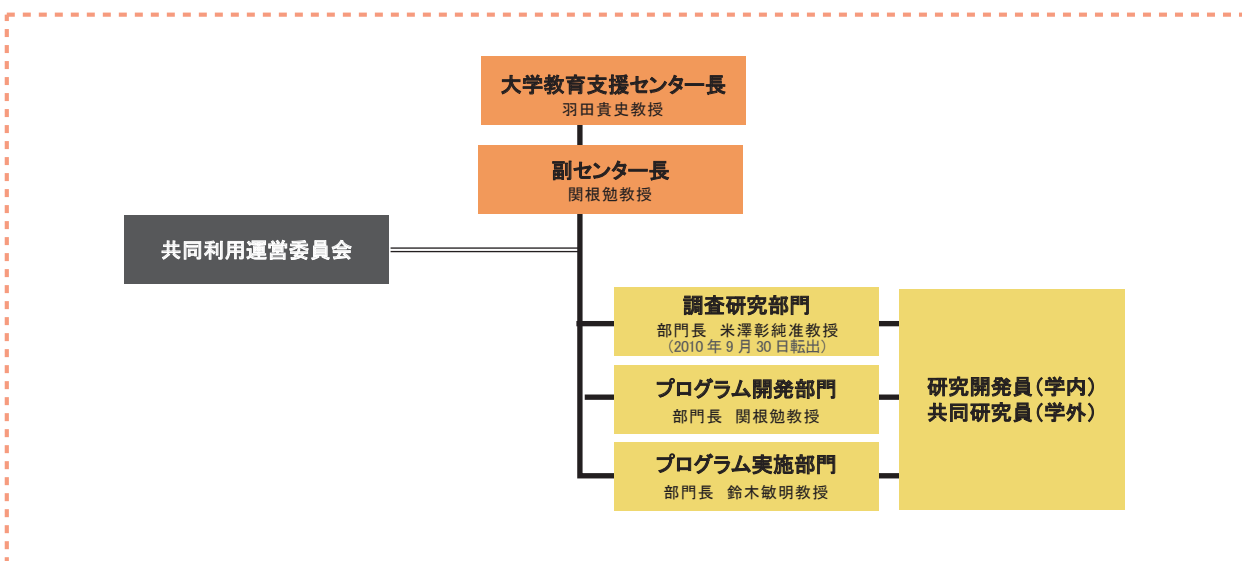


(2) 高等教育開発推進センターと関係審議会



(3) 大学教育支援センター運営組織

2010年6月1日現在



(4) 大学教育支援センター共同利用運営委員会委員

2010年6月1日現在

所 属	職名	氏 名
高等教育開発推進センター	センター長	木島 明博
高等教育開発推進センター	教 授	関内 隆
高等教育開発推進センター	教 授	羽田 貴史
高等教育開発推進センター	教 授	関根 勉
高等教育開発推進センター	教 授	鈴木 敏明
高等教育開発推進センター	准教授	米澤 彰純
教育学研究科	教 授	柴山 直
理学研究科	教 授	高木 泉
農学研究科	教 授	五味 勝也
教育情報基盤センター	教 授	静谷 啓樹
岩手大学	理 事	玉 真之介
名古屋大学	教 授	夏目 達也
山形大学	教 授	小田 隆治
東北学院大学	教 授	井上義比古
法政大学	教 授	川上 忠重

(5) 大学教育支援センター教員一覧

2010年6月1日時点

役 職	氏 名	所 属
センター長	羽田 貴史	(高等教育開発推進センター教授・高等教育開発室)
副センター長	関根 勉	(同 教授・理科実験室)
調査研究部門長	米澤 彰純	(同 准教授・高等教育開発室) ※2010年9月30日転出
プログラム開発部門長	関根 勉	(同 教授・理科実験室)
プログラム実施部門長	鈴木 敏明	(同 教授・入試開発室)
研究開発員	葛生 政則	(同 准教授・高等教育開発室, プログラム実施)
	串本 剛	(同 講師・高等教育開発室, 調査研究)
	佐藤 万知	(同 講師・高等教育開発室, 調査研究等)
	立石 慎治	(同 助教・高等教育開発室, 調査研究等)
	北原 良夫	(同 准教授・語学教育室, 調査研究)
	橋 由加	(同 准教授・語学教育室, プログラム開発・交渉)
	ENSLEN Todd	(同 講師・語学教育室, プログラム開発・実施)
	SHEARON Ben	(同 講師・語学教育室, プログラム開発・実施)
	芳賀 満	(同 教授・人文社会科学教育室, センターPD)
	藤本 敏彦	(同 准教授・スポーツ科学教育室, プログラム開発・実施)
	木内 喜孝	(同 准教授・保健管理室, プログラム開発・実施)
	吉武 清實	(同 教授・学生相談室プログラム開発・実施)
	上原 聡	(同 教授・日本語研修室プログラム開発・実施)
	千葉 政典	(同 講師・キャリア支援室, HP 開発・プログラム開発・実施)
	猪股 歳之	(同 助教・キャリア支援室, 調査研究)
	中島 平	(教育情報学研究部教育部 准教授, プログラム開発・実施)
	三石 大	(教育情報基盤センター 准教授, プログラム開発・実施)
浜田 良樹	(情報科学研究科 講師, プログラム開発・実施)	
邑本 俊亮	(情報科学研究科 教授, プログラム開発・実施)	

共同研究員	藤村 正司	(新潟大学 教授, 大学教員のキャリア開発)
	杉原 真晃	(山形大学 准教授, 大学教員調査, 大学教員のキャリア開発)
	高野 篤子	(秋田大学 准教授, 職員開発研究)
	加藤かおり	(新潟大学, イギリスの大学教員養成)
	土持 法一	(帝京大学, ポートフォリオ開発)

4-4. 高等教育開発推進センター教員一覧

2011年1月1日時点

所 属		職 名	氏 名	
センター長		教 授	木 島 明 博	
副センター長		教 授	関 内 隆	
高等教育開発部	高等教育 開発室	教 授	関 内 隆	
		教 授	羽 田 貴 史	
		准教授	葛 生 政 則	
		講 師	串 本 剛	
		講 師	佐 藤 万 知	
		助 教	立 石 慎 治	
	入試 開発室	教 授	鈴 木 敏 明	
		教 授	石 井 光 夫	
		准教授	倉 元 直 樹	
全学教育推進部	理科実験教育室	生物	教 授	縄 田 朋 樹
		化学	教 授	関 根 勉
		地学	助 教	石 川 賢 一
		生物	助 教	田 嶋 玄 一
		物理	助 教	橋 本 克 之
		化学	助 教	小 俣 乾 二
		物理	助 教	中 山 和 之
		化学	助 教	石 山 達 也
			助 手	小 林 弥 生
	語学教育室	英語	教 授	浅 川 照 夫
		言語学	教 授	吉 本 啓
		英語	准教授	北 原 良 夫
		英語	准教授	橋 由 加

全学教育推進部	語学教育室	英語	講 師	KAMADA Laurel
		英語	講 師	SHEARON Ben
		英語	講 師	SCURA Vincent
		英語	講 師	ENSLLEN Todd
		英語	講 師	STAVOY Joseph
		英語	講 師	EICHHORST Daniel
		中国語	講 師	張 立 波
		中国語	講 師	李 郁 蕙
		韓国語	講 師	金 鉉 哲
		スペイン語	講 師	SILVA Cecilia
		ドイツ語	講 師	SHACHT Bernd
		フランス語	講 師	DEVIIENNE Denis
	人文社会 科学教育室	教 授	芳 賀 満	
		講 師	中 川 学	
助 教		高 橋 禎 雄		
スポーツ科学教育室	准教授	藤 本 敏 彦		
学生生活支援部	保健管理室	教 授	飛 田 涉	
		准教授	山 崎 尚 人	
		准教授	木 内 喜 孝	
		准教授	小 川 晋	
		准教授	小 川 浩 正	
		准教授	黒 澤 一	
		助 教	阿 部 靖 彦	
		助 教	伊 藤 愛 剛	
		助 教	北 浩 樹	
		助 教	乙 供 茂	

学生生活支援部	保健管理室	助教	宮城重人
		助教	色川俊也
		助教	久田修
	学生相談室	教授	吉武清實
		准教授	池田忠義
		講師	堀 匡
		助手	佐藤静香
		助手	長尾裕子
		助手	関谷佳代
	日本語研修室	教授	上原 聡
		教授	佐藤 勢紀子
		准教授	中村 渉
		准教授	福島悦子
		准教授	菅谷奈津江
	キャリア支援室	講師	千葉政典
助教		猪股歳之	
事務職員	高等教育開発推進センター	事務補佐員	鎌田裕子
		教育研究支援者	井上杏奈
	大学教育支援センター	教育研究支援者	稲田ゆき乃
		事務補佐員	小塚雅子
	学生相談所	事務補佐員	高橋君子

4-5. 高等教育開発推進センター刊行物（2008-2010年度）

発行年度	発行	刊行物の名称
2008	学務審議会 高等教育開発推進センター	【CAHE 22】「第2回 東北大学全学教育FD」報告書
	高等教育開発推進センター	【CAHE 23】第8回東北大学高等教育フォーラム「新時代の大学教育を考える [5]報告書 高校教育と大学入試: 「AO入試」の10年を振り返るー 接続関係の再構築に向けてー
	高等教育開発推進センター	【CAHE 24】東北大学高等教育開発推進センターアウト リーチプログラム (2) 「大学って何だろう？」 報告書
	学務審議会 高等教育開発推進センター	【CAHE 25】「第2回東北大学基礎ゼミFD・ワークショ ップ」報告書
	IDE 大学協会東北支部 高等教育開発推進センター	【CAHE 26】平成20年度IDE 東北支部 IDE 大学セミ ナー／第9回東北大学高等教育フォーラム 報告書 平成20年度 I D E 大学セミナー「大学教育改革と教育 成果の測定」
	高等教育開発推進センター編 東北大学出版会	大学における「学びの転換」と言語・思考・表現 特色ある大学教育支援プログラム（特色GP） 東北大学 国際シンポジウム
	高等教育開発推進センター編 東北大学出版会	ファカルティ・ディベロップメントを超えて 日本・アメリカ・カナダ・イギリス・オーストラリアの 国際比較
2009	学務審議会 高等教育開発推進センター	【CAHE 27】第3回東北大学全学教育FD ー報告書ー
	高等教育開発推進センター	【CAHE28】第10回東北大学高等教育フォーラム報告書 新時代の大学教育を考える (6) 高大連携活動：学習意 欲の喚起と大学への橋渡し ー大学体験型イベントの教 育効果と大学入試ー
	学務審議会 高等教育開発推進センター	【CAHE29】第3回東北大学基礎ゼミFD・ワークショ ップ ー報告書ー
	IDE 大学協会東北支部 高等教育開発推進センター	【CAHE30】平成21年度I D E 東北支部 I D E 大学セミ ナー／第11回東北大学高等教育フォーラム 報告書 平成21年度 I D E 大学セミナー「現代学生の発達課題 と学習・生活支援」
	高等教育開発推進センター	【CAHE31】東北大学高等教育開発推進センターアウト リーチプログラム(3) 学ぶって何だろう？

2009	高等教育開発推進センター編	【CAHE32】 研究大学における大学院教員の能力開発の課題
	高等教育開発推進センター編	学生による授業評価の現在
	高等教育開発推進センター編	大学における「学びの転換」と学士課程教育の将来
2010	学務審議会 高等教育開発推進センター	【CAHE33】 「第4回東北大学全学教育FD」報告書
	高等教育開発推進センター	【CAHE34】 第12回東北大学高等教育フォーラム 新時代の大学教育を考える [7] 報告書 良質な大学入試問題の条件—テストの理論と現場の工夫—
	学務審議会 高等教育開発推進センター	【CAHE35】 「第4回東北大学基礎ゼミFD・ワークショップ」報告書
	IDE 大学協会東北支部 高等教育開発推進センター	【CAHE36】平成22年度IDE東北支部 IDE大学セミナー／第13回東北大学高等教育フォーラム—報告書—
	高等教育開発推進センター編 東北大学出版会	【高等教育ライブラリ 1】 教育・学習過程の検証と大学教育改革
	高等教育開発推進センター編 東北大学出版会	【高等教育ライブラリ 2】 高大接続関係のパラダイム転換と再構築